



UNIDAD 1

CONCEPTOS BÁSICOS DE LA LEGISLACIÓN
LABORAL COLOMBIANA

LEGISLACIÓN LABORAL

UNIDAD 1. CONCEPTOS BÁSICOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA

INTRODUCCIÓN	3
CONCEPTOS BÁSICOS DE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA	5
1. CONTRATO DE TRABAJO:.....	8
1.1 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL CONTRATO	10
1.2 CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS:....	11
1. Contratos Verbales:	11
2. Contratos Escritos:.....	11
2. CONTRATOS SEGÚN SU DURACIÓN:.....	12
2.1 TRABAJO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO.....	13
2.3 CONTRATO POR LA DURACIÓN DE OBRA O LABOR.....	14
2.4 CONTRATO A TÉRMINO FIJO	15
2.5 CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA	16
3. OBLIGACIÓN MÁS IMPORTANTES DE LAS PARTES.....	18
3.1 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	18
3.2 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	20
4. PERIODO DE PRUEBA	21
EN CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO	22
EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO.....	23
EN CONTRATOS PARA EL SERVICIO DOMÉSTICO	23
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DIGITALES	24

INTRODUCCIÓN

En esta asignatura encontrará que la Legislación Laboral, es el conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo, regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones, y de igual manera para el empleador.

La Legislación Laboral en Colombia, es una rama del derecho nueva, que a diferencia de otras disciplinas o ramas del derecho, nace en el siglo XX, surge tras varias décadas de luchas y protestas de la clase obrera, exigiendo mejores condiciones laborales, estabilidad, dignidad, igualdad, trato justo y salarios justos.

La Legislación Laboral, goza de un carácter intuitivo y trascendental, que se recomienda ampliamente a los trabajadores conocerla, a fin de hacer exigible sus derechos y conocer igualmente sus obligaciones, sean estas tanto para el empleador, como para trabajador.

El Derecho Laboral en Colombia se divide en dos: el Derecho Laboral Individual y el Derecho Colectivo; el primero de ellos, hace referencia a todo lo relacionado con los derechos de los particulares, en relación con el trabajador y el empleador; es decir: el salario, las horas a laborar, las licencias, los permisos, en tanto que el Derecho Colectivo, habla de la figura del sindicato, siendo este una organización social que nace en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores, y el derecho que les asiste de asociarse y agruparse dentro de los sindicatos, para ver cumplidos sus derechos. Junto a la figura del sindicato, también se establece en el Derecho Laboral Colectivo, la de huelga o protesta.

El conocimiento de los derechos laborales, permite al trabajador o al empleador, reclamar y demandar sus derechos en el caso de que estos sean vulnerados o no se cumplieren. Es necesario conocer los elementos esenciales del contrato de trabajo, a la hora de empezar un vínculo laboral.

PRESENTACIÓN

Se necesita que esta relación laboral medie la voluntad, es decir, a ninguna de las partes de manera coercitiva se le imponga u obligue a continuar con esa relación laboral; como por ejemplo: la esclavitud, formas de trabajo ilegal o en condiciones de desigualdad. Igualmente, por la contraprestación de ese servicio o trabajo que presta el trabajador, se le cancele su salario o el correspondiente pago como contraprestación.

Y finalmente, que exista una relación dependiente, entendida esta como una relación inquebrantable entre ambas partes, relación que hace al trabajador, depender del empleador para recibir un pago, y al empleador depender del trabajador, para obtener un fruto o resultado de su acción.

El Derecho Laboral en Colombia, tiene como marco regulatorio, la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia, y el Código Sustantivo del Trabajo ley 789 de 2002.

Constitucionalmente, el Derecho Laboral, es un derecho fundamental y debe guardar una protección especial por parte del Estado; así mismo se protege el derecho de asociación Sindical que preservan a los empleadores y a los trabajadores. La guarda y protección de estos derechos, están en consonancia con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Conocimientos previos requeridos

Se requiere que a esta altura de formación por ciclos propedéuticos, el estudiante tenga conceptos previos en:

- Sistema general de seguridad social.
- Análisis, comprensión e interpretación de textos.
- Manejo de habilidades lectoras.

Competencias

Al finalizar el estudio de la unidad 1, el estudiante estará en capacidad de:

Generar la nómina de salarios y compensaciones de acuerdo con la información registrada, clase de contrato laboral, normas vigentes y los medios dispuesto por la organización.

Competencias Específicas:

- Procesar la nómina de acuerdo con las normas legales y los procedimientos establecidos.
- Reportar el valor generado de nómina y emitir los documentos de pago de salarios.

Determinar pagos según contrato laboral y normas legales vigentes.

CONCEPTOS BÁSICOS DE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

Orígenes:

Antes de la conquista de América, los indígenas trabajaron bajo el mandato de sus líderes o caciques. Cuando llegaron los españoles, empezaron a explotar a los indígenas en las minas de oro, y en el reinado de Carlos II, crearon la “legislación indiana”. Posteriormente, en la independencia de Colombia, en la presidencia de José Hilario López, se crearon las “leyes sociales”, lo que hoy en día se conoce como el “Código Sustantivo del Trabajo”, siendo estas las primeras leyes referentes al derecho del trabajo, la mayoría contenidas también en la Constitución Política de Colombia de 1991. Tres grandes cambios se han incluido en la Legislación Laboral con:

- Ley 50 (1990): con esta Ley, los trabajadores perdieron grandes derechos como la retroactividad de cesantías, la pensión sanción y la acción de reintegro para los trabajadores con más de 10 años de servicio.
- Ley 100 (1993): modificó las pensiones e introdujo avances con respecto a la salud.
- Ley 789 (2002): modificó la liquidación de la jornada de trabajo y las indemnizaciones.

Principios:

La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1, que Colombia “es un *Estado social de derecho*”, por tal razón, el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales, se encuentran en un plano prevalente, los principios del derecho laboral, que resultan primordiales, en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de esta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general, el crecimiento y desarrollo económico, y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes, en punto a los intereses que en ellas se traban. (BETANCOURT, R. B. (2010). Principios del Derecho Laboral en el Sistema Jurídico Colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 252-264.)

Constitución Política



de la República de Colombia de 1991

Fuente: Digital Book Publishing Inc.

Dentro de los Principios del Derecho Laboral Colombiano, se encuentran:

El Principio de Favorabilidad:

El Principio de Favorabilidad en materia laboral, hace referencia a las normas laborales, es decir, cuando existen normas laborales que regulan una misma materia y deben aplicarse a una situación en concreto, se deberá aplicar entonces la norma que favorezca al trabajador. La norma que se elija para aplicarse, deberá aplicarse en su integridad.

Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, (en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte, debe aplicarse en su integridad).

Igualmente, la Corte Constitucional Colombiana, “...*Luego también debe la Corte precisar que el Principio de Favorabilidad, solo se circunscribe a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que dicho principio, nunca puede aplicarse, tratándose de la valoración de las pruebas. Por lo tanto, en el evento en el cual las disposiciones que se adopten por parte de los jueces en materia legal, deben aplicarse en su integridad y nunca parcialmente...*”.

Documento Recomendado:

[Sentencia T-555/00 - Corte Constitucional de Colombia](#)

Principio del Indubio Pro Operario:

Este principio permite que exista, que una misma norma tenga distintas interpretaciones, y sean aplicables a un determinado caso concreto; en este

orden de ideas, se aplicará entonces la norma que sea de mayor favorabilidad al trabajador. Tratándose del in dubio pro operario, en Colombia solo puede aplicarse a la norma sustancial.

En el Derecho Laboral, existe una evidente limitación a este principio, enunciada ya por la doctrina, consistente en que se aplica al conflicto de normas, pero en ningún caso a la apreciación de los hechos. Una cosa es la interpretación de la norma según su Ratio legis (principio protector), para favorecer al profesional de la salud, y otra bien distinta es la apreciación de la prueba en procura de la verdad real. El juez, al analizar los hechos con base en las pruebas regulares y oportunamente allegadas al proceso, debe actuar siempre conforme a las reglas de la sana crítica, de manera totalmente imparcial y objetiva, puesto que se trata precisamente de un juicio fáctico que registra tan solo lo real, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba. Esta verdad real, que es el objeto propio del juez cuando indaga los hechos, no puede ser distorsionada ni aun contemplada o interpretada para beneficiar a una de las partes, así se trate del trabajador, que la ley sin duda alguna protege. Nuestro estatuto legal, no autoriza la aplicación de este principio para complementar, interpretar o alterar el alcance objetivo de la prueba en la cual debe sustentarse necesariamente el juicio fáctico del juez, de modo desprevenido, realista e imparcial. Cuando resulta necesario eliminar la duda en la apreciación de los hechos, debe hacerlo el fallador con criterio lógico, y no de acuerdo con el principio de favorabilidad, que no viene al caso, pues la ley lo restringe o lo limita al evento de un conflicto normativo. (BETANCOURT, R. B. (2010). Principios del Derecho Laboral en el Sistema Jurídico Colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 252-264).

Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formalidades:

Este principio tiene su consagración constitucional en el artículo 53 de la Constitución de 1991:

“...Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica, hacia la cual se presta el servicio; se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio, que quien ante dicha situación, ostente la

calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica..” (Sentencia C-665/98).

La primacía de la realidad sobre las formalidades, implica que ante cualquier situación donde exista una discrepancia entre lo que pasa a lo que en realidad sucede, deberá prevalecer lo que en realidad sucede, antes de lo que las partes puedan manifestar.

Principio de la Estabilidad:

El Principio de la Estabilidad Laboral en Colombia, tiene su consagración en el artículo 53, que hace referencia a los trabajadores y 125 de la Constitución Política de 1991, que se aplica a los servidores del Estado. Siempre este principio tendrá una protección especial para el trabajador, en el caso de:

1. CONTRATO DE TRABAJO:

Por Contrato Laboral se entiende como el acuerdo por virtud del cual, una persona natural se obliga para con otra, a la prestación de un servicio de forma personal a otra, sea esta natural o jurídica.

Existiendo la continua subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por la prestación de este servicio, un salario o pago por su labor. El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

Video Recomendado

[Contrato de Trabajo. Derecho Laboral Colombiano Parte 1. Universidad Libre.](#)

Elementos esenciales del Contrato de Trabajo:

1. Para que exista Contrato de Trabajo, se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
 - a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
 - b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en concordancia con los tratados o

convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia, obliguen al país.

c) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe Contrato de Trabajo, y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen". (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Santa Fe de Bogotá. Legis Editores. 2000. 1080 p.).

Igualmente, el trabajador puede celebrar Contratos de Trabajo con más empleadores, excepto en aquellos casos donde de manera expresa se halla acordado la exclusividad de sus servicios.

3. Protección al trabajo:

El trabajo como actividad individual de las personas, goza de especial protección de parte del Estado. Revisemos algunas normas legales al respecto:

- La Constitución Nacional "Art. 17: Se prohíbe la esclavitud [...]"
- "Art. 26: Toda persona es libre de escoger profesión u oficio" [...]"
- "Art. 39: Los empleadores y trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones". [...]"
- "Art. 54: [...] El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos, un trabajo acorde con sus condiciones de salud".
- "Art. 55: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado, promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo".
- "Art. 56: Se garantiza el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador".

1.1 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL CONTRATO



Una vez entendido el concepto de Contrato de Trabajo, es de vital importancia identificar plenamente los elementos del mismo. Para que exista el vínculo laboral, se deberán reunir las siguientes condiciones:

- **La prestación de un servicio:** es decir, la realización de la labor de manera personal por parte del trabajador, y que esta sea en beneficio de otra.
- **La Subordinación:** es decir, aquella facultad que tiene el empleador de instruir, dirigir u ordenar al trabajador sobre el modo, tiempo y cantidad de trabajo; así mismo, la obligación que le asiste al trabajador de acatarlas. La subordinación en materia laboral, es uno de los elementos esenciales del Contrato de Trabajo; se presume, esto es, que no debe probarse por parte del trabajador que la alega, sino que debe ser desvirtuada por el empleador o contratante que la niega. En ejercicio de esta misma, se le permite al empleador, usar el “*IUS VARIANDI*” o facultad de modificar las condiciones del trabajo, siempre y cuando queden por escrito en el Contrato de Trabajo.
- **El salario o remuneración:** es aquella contraprestación que recibe el trabajador por el servicio o la actividad que realizó.

1.2 CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS:

Los Contratos Laborales, se pueden clasificar a grandes rasgos, así:

1. Contratos Verbales:



Es aquel que se acuerda de forma oral entre las dos partes, conviniendo también la forma de laborar, el lugar donde va a celebrarse, la cuantía y la forma en que ha de ser pagadero, los periodos de tiempo y forma de pago.

2. Contratos Escritos:

Es aquella modalidad de contrato que debe ser escrito y firmado por las dos partes; es decir, el empleador y el trabajador. Este tipo de contrato debe contener como mínimo:

1. El nombre y la identificación de las partes
2. El lugar y fecha de celebración del contrato
3. Lugar de prestación del servicio
4. Naturaleza del trabajo
5. Salario
6. Periodos de pago
7. Duración del contrato
8. Fechas de terminación

Resulta necesario, que aspectos importantes del Contrato de Trabajo, sean pactados por escrito, tales como:

1. El salario integral
2. El periodo de prueba
3. Los pagos que no constituyan salario

Respecto de los Contratos a Término Fijo, sus prórrogas y preaviso, deben ser por escrito, así como los contratos celebrados con extranjeros no residentes en el país.



2. CONTRATOS SEGÚN SU DURACIÓN:

El Contrato Laboral, puede ser de tres clases:

- **Por el tiempo que dure la realización de la obra o labor:**

Para este tipo de contrato, resulta imprescindible consignar por escrito la labor o la obra de que se trate. Es decir; si Juan es contratado para pintar una pared o levantar un muro en concreto con las especificaciones determinadas.
- **Contratos a Término Fijo:**

Este tipo de Contrato, debe constar por escrito, y cuya duración no puede ser superior a tres (3) años. Así mismo, permite dos tipos de modalidad:

 1. El Contrato a Término Fijo, inferior a un año
 2. El Contrato a Término Fijo, entre uno y tres años.

Para la terminación de este Contrato, se requiere el preaviso, es decir, la parte interesada en no continuar con la relación laboral, deberá hacerlo por escrito, con una antelación no menor a 30 días calendario a la fecha de vencimiento que debió ser estipulado en el contrato. Cuando ninguna de las partes manifiesta la terminación del contrato, se entenderá entonces que este será renovado por un periodo igual al inicialmente pactado.

En aquellos casos donde el Contrato de Trabajo no supere los 30 días, no será necesario el preaviso.

Para los Contratos Laborales a Término Fijo, inferior a un año, solo se podrá prorrogar hasta por tres veces por periodos iguales al inicialmente estipulado o inferiores.

- **Los Contratos a Término Fijo, celebrados verbalmente, se consideran CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO.**

2.1 TRABAJO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO

Fuera del Contrato a Término Indefinido, del Contrato a Término Fijo y del Contrato celebrado para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio, existe otro tipo de vinculación laboral, no tan conocido como los dos (2) primeros, pero sí importante cuando se requiere la celebración de un contrato solamente por el tiempo que se tenga previsto para la culminación de una tarea, *“es precisamente el contrato por la duración de la obra o labor determinada, que a diferencia de los tres (3) nombrados, lo menciona el Código Sustantivo del Trabajo, pero no lo regula. Por esta razón, es necesario hacer una serie de precisiones en torno al tema, “(de Ortiz, D. M. G. (1997). El Contrato de Trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Díkaion,*

El contrato por la duración de obra o labor, es definido en el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 6° así: *“el Contrato de Trabajo Ocasional, accidental o transitorio, como aquel de corta duración, no mayor de un mes y que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador”.*



Fuente: Freepik.com

La Corte Suprema de Justicia ha señalado por ejemplo que:

“Una siembra de eucaliptos, no es extraña a la agricultura, ni menos a la explotación económica de una finca rural en donde se realizó, a pesar de que el propietario de la finca no sea propiamente un arboricultor; y si tal siembra

dura 18 meses; con menos razón, puede dársele el carácter de trabajo ocasional de que trata el artículo 6° del C.S.T.”[Corte Suprema de Justicia, sentencia del 13 de agosto de 1957].



Es decir, los trabajadores ocasionales en Colombia, son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal, escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad de la vinculación, debe concurrir con la naturaleza de la actividad, en cuanto es extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. El trabajo que desarrolla el trabajador ocasional, es aquel que se

desempeña de manera ocasional; no responde a las necesidades propias de la empresa, por el contrario, son aquellas de carácter ocasional y extraordinario del patrono.

No obstante, tales particularidades, tratándose de una de las formas del Contrato de Trabajo que contempla la Ley Laboral, incorporan los mismos elementos esenciales, que conforme al artículo 23 del C.S.T., deben concurrir en un Contrato de Trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia C-823 de 2006).

2.3 CONTRATO POR LA DURACIÓN DE OBRA O LABOR

EL contrato por la duración de obra o labor, es definido en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, que también reglamenta la duración que se puede pactar en un Contrato, de la siguiente forma:

“El Contrato de Trabajo, puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

Ejemplos: como se puede ver, la ley permite que un contrato se firme por el tiempo que dure una obra o labor determinada, como puede ser la construcción de un conjunto residencial o una carretera.



Fuente: Freepik.com

Esto implica que la relación laboral, termina una vez finalice la obra para la cual se hizo el contrato.

Para la ejecución de estos contratos, se hace necesario se haga por escrito, puesto que se debe dejar claro el tipo de obra que se va a desarrollar, para luego no tener inconvenientes por las razones o momento en que debe finalizar el contrato.

Es muy importante tener en cuenta, que sin importar la duración del contrato, el empleador tiene que pagar al trabajador, todos los conceptos propios del Contrato de Trabajo, es decir, debe pagársele el salario, las prestaciones sociales y la seguridad social, proporcional al tiempo que este hubiese trabajado.

2.4 CONTRATO A TÉRMINO FIJO

El Contrato de Trabajo es definido en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“El Contrato de Trabajo a Término Fijo, debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación, no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PAR.—En los Contratos a Término Fijo, inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios, en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea”. (Art. 46 C.S.T).

Para este tipo de contrato, es necesario siempre que conste por escrito.

RENOVACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Usualmente, es el empleador quien informa al trabajador de su decisión de no prorrogar el Contrato de Trabajo inicialmente suscrito, caso en el cual, deberá proceder de la forma dispuesta en el numeral 1º del artículo 46 del Código

Sustantivo del Trabajo, que dice:

“1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra, su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente”.

Por lo anterior, con una anticipación no inferior a 30 días (que deberán entenderse calendario), la parte que tenga interés en no prorrogar el Contrato de Trabajo, deberá avisar por escrito a la otra de su decisión, entendiéndose que si no lo hace con esa anticipación, el contrato de trabajo se entenderá prorrogado.

A manera de ejemplo, tenemos que si empleador y trabajador suscriben un Contrato de Trabajo a Término Fijo de un año, que inicia el 19 de marzo, dicho contrato irá hasta el 18 de marzo del siguiente año, por lo cual, a más tardar, el 15 de febrero (precaviendo que el año pueda no ser bisiesto), la parte que no desee prorrogarlo, deberá avisar a la otra.

2.5 CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA

El Contrato de Trabajo a Término Indefinido, es aquel donde se pacta la fecha de inicio de labores, pero no se expresa la fecha en la cual se terminará dicho contrato. Este tipo de contratos, siempre se pacta de manera escrita, especificando expresamente dentro de él, que se trata de un tipo de contrato a término indefinido, la actividad a desarrollar, lugar donde ha de celebrarse el contrato, y el salario; cuando un Contrato de Trabajo se hace de manera

verbal, en todos los casos se entiende que se trata de un Contrato de Trabajo a Término Indefinido.

Como no se expresa o determina la terminación del contrato, este solo se podrá dar por terminado así:

- Por terminado de común acuerdo por las partes
- De manera unilateral por parte del trabajador o del empleador, cuando exista justa causa para ello; en este último caso, si quien termina unilateralmente el contrato sin tener justa causa, es el empleador, le dará derecho al trabajador a exigir el pago de una indemnización por despido injustificado, la cual se establece de la siguiente manera, de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ver Datos Indemnización por despido injustificado por parte del empleador

“a) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción, y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo, se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Por lo difícil que resulta para el empleador, poder terminar un tipo de Contrato a Término Indefinido, no es muy recomendable que se firme un Contrato de Trabajo de este tipo, con un trabajador sin tener un conocimiento previo de su desempeño, por lo que se recomienda que inicialmente siempre se contrate a un trabajador mediante un Contrato de Trabajo a Término Fijo.

De todas maneras, para evitar inconvenientes en la contratación, siempre es necesario que se pacte un periodo de prueba dentro del contrato, y que este quede especificado dentro del contrato, para que en el caso de que

alguna de las partes no esté de acuerdo con el desarrollo del contrato, pueda darlo por terminado dentro de dicho periodo de prueba, sin que ello obligue al pago de indemnización alguna”, (artículo 64. Código Sustantivo del Trabajo)

3. OBLIGACIÓN MÁS IMPORTANTES DE LAS PARTES

Todos los contratos llevan implícitas una serie de obligaciones y derechos para las partes; el Contrato Laboral no es ajeno a esto. Por eso, el Código Sustantivo del Trabajo, nos señala las obligaciones para cada una de las partes, sean estas trabajadores o empleadores.

3.1 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El Código Sustantivo del Trabajo, estipula en su artículo 57: “son obligaciones especiales del patrono:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2) Procurar suministrar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto, en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten, no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo, se señalarán las condiciones para las licencias antes dichas.

- 7) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicios, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo, hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios, lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el (empleador) le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren, y cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes”.

En el caso de que el trabajador sea un menor de edad, deberá aplicárseles las mismas obligaciones al empleador.

Otras obligaciones a cargo de empleador que deben ser pagadas al trabajador, son las siguientes:

OBLIGACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR

Obligaciones Mensuales

- **Pensión***: 15,5% del salario de cada trabajador del cual 11,625% está a cargo del empleador.
- **Salud**: 12% del salario de cada trabajador del cual 8% está a cargo del empleador
- **Riesgos Profesionales**: Dependiendo de la clase del riesgo en el que esté clasificada la actividad económica de la empresa, varía del 0,5% hasta el 8,7% del valor total de la nómina mensual.
- **Aportes a Cajas de Compensación Familiar**: 9% del valor total de la nómina mensual, pagada en su integridad por el empleador.
- **Horas Extras****: Las horas extras desarrolladas dentro de la jornada diurna, se pagan con un recargo del 25% sobre el valor ordinario de la hora. Si se desarrollan en la jornada nocturna, el recargo será del 75%.

Obligaciones Semestrales

- **Prima de Servicios**:** 30 días de salario por año, pagaderos semestralmente.

Obligaciones Anuales

- **Cesantías**:** 30 días de salario por año.
- **Intereses de Cesantías**:** 12% anual sobre cesantía, liquidados a 31 de diciembre de cada año.
- **Vacaciones:** 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicios.

Obligaciones Aplicables a Algunos Trabajadores

- **Dotación**:** Una entrega de vestido y calzado tres veces al año.
- **Licencia de Maternidad****:** 12 semanas de descanso remuneradas a partir de la época de parto.
- **Licencia de Paternidad****:** 8 días hábiles de descanso remunerados a partir de la época del parto.

* El monto de la cotización aumenta dependiendo del salario. Esta información está detallada en este capítulo, en la sección de Pensiones.

** No se aplica a trabajadores que reciban salario integral.

*** Sólo aplica para trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos.

**** El pago lo hace la Empresa Prestadora de Salud a la cual esté afiliado el trabajador, con los aportes mensuales a esta entidad.

3.2 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Para los Trabajadores, existen una serie de obligaciones, como en el caso de los empleadores y también están expresadas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 58.

“Son obligaciones especiales del Trabajador:

- 1) *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular, la imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*
- 2) *No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las*

cosas que sean de naturaleza reservada, o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato, o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

- 3) Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.*
- 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.*
- 5) Comunicar oportunamente al empleador, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.*
- 6) Prestar la colaboración posible, en casos de siniestro o de riesgo inminente, que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.*
- 7) Observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.*
- 8) La trabajadora en estado de embarazo, debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto”.*

4. PERIODO DE PRUEBA

¿Cómo se define el periodo de prueba?

El periodo de prueba, es la etapa inicial del Contrato de Trabajo, y tiene por objeto, permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador, y a este último, las condiciones del trabajo. El periodo de prueba no puede exceder de dos meses y debe constar por escrito (incluyendo su duración).

El periodo de prueba está definido en el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala:

“Período de prueba, es la etapa inicial del Contrato de Trabajo, que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones del trabajo”.

Duración del periodo de prueba:

En los Contratos de Trabajo a Término Fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no puede exceder la quinta parte de la duración pactada originalmente, sin que exceda los dos meses.

Al respecto, refiere el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala:

“El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los Contratos de Trabajo a Término Fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren Contratos de Trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato”.

Durante la vigencia del período de prueba, cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso, y si quien termina el contrato es el empleador, no está obligado a indemnizar al empleado.

Cabe señalar que no se pueden celebrar periodos de prueba superiores al legalmente establecido; estos serán considerados ineficaces.

Dependiendo el tipo de contrato, el periodo de prueba tiene consideraciones especiales como:

EN CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO

El Acuerdo escrito sobre el periodo de prueba, puede pactarse hasta por dos meses, es decir, puede acordarse por un mes o menos. Lo que generalmente se pacta, son dos meses.

Al respecto, ha señalado la Corte Constitucional que: *“Además, la utilización de los efectos jurídicos del periodo de prueba por parte del empleador, con el objetivo de ejercer tales actos discriminatorios, que impiden la igualdad de oportunidades para los trabajadores, es contraria a normas constitucionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, verbigracia el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, “relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”, que en su artículo 2 impone al Estado la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional, que promueva por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”* (Sentencia T-1097/12).

EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO

En los Contratos Fijos a Término Fijo, inferiores a un año, el periodo de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, ni exceder en ningún caso el límite máximo de los dos meses. El periodo de prueba pactado por un plazo menor a los límites máximos legales, dos meses la quinta parte, puede prorrogarse antes de su vencimiento, sin que el tiempo total de la prueba exceda dichos límites.

Cuando se celebren Contratos de Trabajo sucesivos entre las mismas partes, solo es válida la estipulación del periodo de prueba en el primer contrato.

En los Contratos a Término Fijo, de uno a tres años, el periodo de prueba puede tener igualmente una duración máxima de dos meses. (La Cartilla Laboral, editada por Legis. 2014).

EN CONTRATOS PARA EL SERVICIO DOMÉSTICO

En los contratos para los trabajadores de servicio doméstico, se presume como periodo de prueba los primeros quince días, cuando este es verbal, si se ha celebrado por escrito, en cualquier caso, no podrá exceder 60 días. (La Cartilla Laboral, editada por Legis).

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DIGITALES

- Cartilla laboral 2015, Bogotá LEGIS.
- Campos, D. A.A. (Ed). (2010). Derecho laboral colombiano. Bogotá: Temis de Colombia.
- Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
- Cortés, C.A. (Ed) (2015). Cartilla laboral. Bogotá LEGIS.
- González, Ch.G A.A. (Ed). (2007). Derecho laboral colombiano: relaciones individuales.
- Jaramillo, J. A.A. (ED) (2011). Del derecho laboral al derecho del trabajo. Bogotá:
- LEGIS, Editores S. A. (2013). Código Laboral comentado. Edición actualizada.

Sitios web recomendados

- www.mintrabajo.gov.co Esta es la página oficial del Ministerio del Trabajo. En esta página usted podrá encontrar toda la información sobre normas y directrices actualizadas del gobierno en materia laboral.
- www.minproteccionsocial.gov.co Esta es la página oficial del Ministerio de Salud y Protección Social. En esta página usted podrá encontrar toda la información sobre políticas de protección a la salud y prestaciones sociales. Subsidios aportes parafiscales, trabajo extra o suplementario etc.

VERSIÓN:	1.0	FECHA EDICIÓN:	26/01/2016
CRÉDITOS UPTC EQUIPO DE PRODUCCIÓN			
Autor / compilador:	Alba Marcela Jaimes Reyes		
Equipo de Producción:	Comité de gestión y calidad FESAD Oficina de Educación Virtual		

LEGISLACIÓN LABORAL

2 Unidad

Jornada de Trabajo y Obligaciones Laborales



LEGISLACIÓN LABORAL

Unidad 2. JORNADA DE TRABAJO Y OBLIGACIONES LABORALES

INTRODUCCIÓN	3
1. JORNADA ORDINARIA MÁXIMA LEGAL Y EXCEPCIONES.....	5
2. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO	7
3. HORAS EXTRAS	8
3.1 TRABAJOS POR TURNOS	8
3.2. TRABAJOS LOS SÁBADOS, DOMINGOS, FESTIVOS	9
3.2.1 Domingos y Festivos	10
3.2.2 Remuneración del trabajo dominical habitual.....	10
3.2.3 Trabajo extra dominical y festivo	11
4. AFILIACIÓN Y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL	12
4.1 GENERALIDADES	12
4.2 MONTO DE LOS APORTES	15
4.2.1 Aportes a Cajas de Compensación Familiar	17
4.2.2 Aportes al SENA.....	19
4.2.3 Aportes al ICBF	21
BIBLIOGRAFÍA	23

INTRODUCCIÓN

En la presente unidad se estudiará todo lo relacionado con la Jornada Laboral, las horas extras, el trabajo diurno y nocturno, trabajos por turnos y los trabajos realizados los sábados, domingos y los días festivos. Seguidamente se procederá a abordar el tema de las afiliaciones y pago de los aportes a la seguridad social.

Todos estos temas, serán estudiados a la luz nuestra Estatuto Laboral, Título VI, artículos 158 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, y que establece las normas sobre las diferentes jornadas de trabajo y sus recargos. Es importante señalar que está permitido convenir la jornada de trabajo en cuanto al número de días laborables de la semana y las horas diarias, con el límite de la jornada máxima legal. Todo trabajo que se realice de manera adicional a la jornada ordinaria establecida, se debe pagar como trabajo suplementario.



Conocimientos previos requeridos

Se requiere que a este nivel de formación por ciclos propedéuticos, el estudiante tenga conceptos previos en:

- Sistema General de Seguridad Social
- Análisis, comprensión e interpretación de textos
- Manejo de habilidades lectoras.

Competencias

Al finalizar la unidad, el estudiante estará en capacidad de:

Generar la nómina de salarios y compensaciones de acuerdo con la información registrada, clase de contrato laboral, normas vigentes y los medios dispuesto por la organización.

Competencias Específicas:

- Procesar la nómina de acuerdo con las normas legales y los procedimientos establecidos.

- Reportar el valor generado de nómina y emitir los documentos de pago de salarios.
- Determinar pagos según contrato laboral y normas legales vigentes.

JORNADA DE TRABAJO Y OBLIGACIONES LABORALES

“En tiempos de la Revolución Industrial, en Estados Unidos, por ejemplo, los trabajadores cumplían habitualmente jornadas de 12 a 14 horas. Si excedían las 18 horas de trabajo "sin necesidad", el patrón se arriesgaba a que le aplicaran una multa.

Sin embargo, ya desde 1829, se venía tratando de limitar la jornada laboral, adaptando la Regla Benedictina a ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas para la casa.

Es por ello que en 1884, la American Foundation of Labor, aprueba una huelga para el 1º de mayo de 1886, en el caso que no se admitiera la jornada de ocho horas.

La primera organización sistemática de un trabajo para terceros, fue compulsiva; por eso en la antigüedad los esclavos constituyeron una inmensa mayoría, en comparación con los Trabajadores libres.

A principios del año 500, San Benito formuló las primera reglas para monjes con base en el principio "ora et labora", que establecía un tiempo para orar, otro para trabajar, y otro para descansar.

Esta división del tiempo, quedó por siglos encerrada en los conventos. Con el tiempo se fue haciendo evidente que los trabajadores "libres" -que lo eran relativamente- superaban en productividad a los esclavos, carentes de todo incentivo, y por lo tanto, de motivación. Pero la modalidad generalizada era de extensas jornadas.

En tiempos de la Revolución Industrial, en los Estados Unidos, por ejemplo, los trabajadores cumplían habitualmente jornadas de 12 a 14 horas. Si excedían las 18 horas de trabajo "sin necesidad", el patrón se arriesgaba a que le aplicaran una multa. Sin embargo, ya desde 1829, se venía tratando de limitar la jornada laboral, adaptando la Regla Benedictina a ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso, y ocho horas para la casa

Es por ello que en 1884, la American Foundation of Labor, aprueba una huelga para el 1º de mayo de 1886, en el caso que no se admitiera la jornada de ocho horas.

Llega el 1º de mayo, y ante la falta de adecuación a esta propuesta, se produce la huelga que transcurre sin incidentes graves. Sin embargo, en Chicago, el 3 de mayo, en la fábrica Mc Cormick, que estaba de huelga desde el mes de febrero, se produce una pelea entre los obreros en conflicto y los esquiroles (trabajadores

convocados para reemplazar a los huelguistas). Al intervenir la policía reprimiendo, mueren seis personas.

Posteriormente, el día 4 de mayo, con autorización del alcalde de Chicago, se produce una concentración en Haymarket de más de 20.000 trabajadores, en homenaje a los muertos, siendo nuevamente reprimidos por la policía. A raíz de la gran cantidad de víctimas que hubo, se dictó el estado de sitio.

El gobierno resolvió entonces iniciar un juicio a los organizadores del acto, el cual fue escandalosamente parcial. Cinco personas fueron condenadas a muerte; una de ellas se suicidó y las otras cuatro, de profesión periodistas, fueron ahorcadas.

En el Congreso de la Segunda Internacional Socialista (París, 1889), se declaró el 1º de Mayo, como Día Mundial de la Lucha Obrera.

El corresponsal del diario La Nación, José Martí, héroe de la independencia de Cuba, transcribió lo dicho por Spies, uno de los ejecutados, antes de morir: "La voz que vais a sofocar, será más poderosa en el futuro, que cuantas palabras pueda yo decir ahora".

Fuente: Origen de la jornada de trabajo de ocho horas (vanguardia 2011)
<http://www.vanguardia.com.mx/origendelajornadadetrabajodeochohoras-711979.html>

1. JORNADA ORDINARIA MÁXIMA LEGAL Y EXCEPCIONES

Todos los días usted cumple una jornada en su trabajo. Sin embargo, poco conoce sobre el tiempo que debe cumplir en su empresa; ¿qué pasa cuando lo excede y cómo se remunera?

La jornada ordinaria de trabajo, es el tiempo al que se compromete un trabajador a laborar al servicio de un empleador dentro de una relación laboral.

La jornada ordinaria de trabajo, es el tiempo que el trabajador está al servicio del empleador, es decir, es aquella que de común acuerdo las partes convengan, o cuando no la convienen, será entonces la jornada máxima legal.

De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas al día, y 48 a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto.

- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor.
- c. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma, sin solución de continuidad, durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y 36 a la semana.
- c) En este caso, no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional, y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

En este, el número de horas de trabajo diario, podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas, y hasta diez horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales, dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo”.



La Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, corresponde a ocho horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal, que una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras.

Actualmente en Colombia, la Jornada ordinaria de trabajo, es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Ejemplo

Se puede estipular que la jornada ordinaria de trabajo sea de cuatro horas al día, todos los días laborables de la semana. O también, seis horas los días jueves, viernes y sábado. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo, es de ocho (8) horas al día, y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Para los trabajadores del servicio doméstico: Mediante Sentencia de la Corte Constitucional (C- 372 de julio 21 de 1998), los trabajadores domésticos que residan en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias.

- **Jornada ordinaria diaria:** 8 horas
- **Trabajadores domésticos:** hasta 10 horas

2. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

TRABAJO DIURNO: Para todos los efectos laborales el trabajo diurno, es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

TRABAJO NOCTURNO: Es el comprendido entre las veintidós horas: (10:00 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) del día siguiente.

Jornada de capacitación y bienestar:

En las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación. Estas dos horas podrán acumularse hasta por un (1) año. En los programas podrán incluirse actividades relativas a la Salud Ocupacional. La asistencia de los trabajadores a dichas actividades es obligatoria, y pueden desarrollarse a través del SENA y las Cajas de Compensación Familiar.

Jornada de trabajo de los adolescentes:

(Corte Constitucional 2006). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias, y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2) Los adolescentes mayores de 17 años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

3. HORAS EXTRAS

Recargos: El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, (1.25) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, (1.75%). El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, (1.35) *Cada uno de los recargos señalados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro.

Ejemplos:

Ejemplo 1

Rodrigo García labora a razón de \$25.000.00 el día, y en una semana trabajó tres horas extras diurnas y dos horas extras nocturnas; ¿Cuánto recibe de salario en esa semana?

Día: \$25.000.00

Hora: \$25.000.00 / 8 = \$3.125.00

Horas extras diurnas: \$3.125.00 x 1.25 x 3 = \$ 11.718.75

Horas extras nocturnas: \$3.125.00 x 1.75 x 2 = \$ 10.937.50

Semana laborada: \$25.000.00 x 7 = \$175.000.00

Total recibido en la semana: \$197.656.25

Ejemplo 2

Jorge Torres labora en una empresa y tiene una asignación salarial de \$700.000.00 mensuales en jornada de seis de la mañana a dos de la tarde.

¿Cuánto recibe de salario, si labora todo el mes de 10 de la noche a 6 de la mañana?

TOTAL: \$700.000 x 1.35 = \$945.000.00

3.1 TRABAJOS POR TURNOS

La jornada laboral se puede pactar por turnos, de manera que las actividades de la empresa puedan ser desarrolladas durante las 24 horas del día y los siete días de la semana.

Para programar las jornadas respectivas, hay dos posibilidades:

- **Programar jornadas de ocho horas diarias**

Que se supone es la jornada laboral máxima, y asignar un turno diario a cada empleado.

Al trabajador que le toque el turno de noche, hay que pagarle el respectivo recargo nocturno. Si el turno le corresponde un domingo o un día festivo, igual hay que pagarle el respectivo recargo.

- **Asignar jornadas de seis horas por turno**

Y asignar un turno diario a cada trabajador.

Si los turnos semanales no superan las 36 horas, no hay lugar al pago de recargos, cuando el turno haya que cumplirlo en jornada nocturna, dominical o festiva.

Esto gracias a lo dispuesto por el literal c del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo:

“ El empleador y el trabajador, pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; en este caso no habrá lugar a recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional, y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. Sin duda, es mejor la segunda opción, puesto que por dos horas menos de jornada, se simplifica mucho más pago y cálculo de la nómina”.

En este caso, por razones de igualdad, se recomienda que los trabajadores sean rotados dentro de los diferentes turnos, puesto que puede parecer injusto asignarle a un mismo trabajador todos sus turnos en horas de la madrugada, por ejemplo. Hacerlo podría dar pie a que el trabajador alegue algún tipo de discriminación, toda vez que a pesar de tener un horario más incómodo, ganará lo mismo que aquel que cumple un horario más cómodo. (Ministerio de la Protección Social 2005)

3.2. TRABAJOS LOS SÁBADOS, DOMINGOS, FESTIVOS

3.2.1 Domingos y Festivos

¿Qué sucede con el trabajo realizado domingos y festivos?

Señalan los artículos 179 y siguientes del Código Laboral, que el trabajo que se realice en domingos y festivos, se debe remunerar con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.

El trabajo dominical puede ser ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos, durante el mes calendario; y habitual, cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

Remuneración del trabajo dominical ocasional: si el trabajador labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero a su elección, equivalente al 75% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.

Ejemplo:

María Camila Pérez devenga \$1.000.000.00 mensuales, y labora ocasional o excepcionalmente un (1) domingo; en una quincena recibe la siguiente remuneración, si opta por el dinero:

Valor día:	$\$1.000.000.00 / 30 = \$33.333.33$
Valor quincena:	\$500.000.00
Recargo del 75% sobre el Salario ordinario	\$ 58,333.32 (valor día x 1.75)
Valor de la quincena sin Descanso	\$558.333.32



Si en lugar del recargo del 75% sobre el salario ordinario, es decir \$58.333.32, el trabajador opta por un día de descanso compensatorio, estará remunerado en el pago de la semana siguiente.

3.2.2 Remuneración del trabajo dominical habitual



Si el trabajador labora de manera habitual en domingo o festivo, tiene derecho a un recargo del 75% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas y con un día de descanso compensatorio, remunerado en la semana siguiente, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

El descanso dominical o festivo remunerado y el trabajo en esos mismos días, se liquida con base en el salario que el trabajador esté devengando cuando disfrute del descanso o preste el servicio.

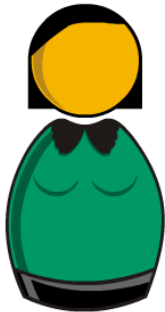
Ejemplo:

Un trabajador devenga por día \$50.000.00, trabaja habitualmente los domingos y no ha faltado al trabajo en la semana. Debe recibir la siguiente remuneración semanal:

Por la semana:	\$350.000.00
Por el trabajo en domingo	\$ 87.500.00 (valor día x 1.75)
Total	\$437.500.00

Además, se deberá conceder al trabajador en la siguiente semana, un día de descanso compensatorio por trabajo habitual en domingo o festivo.

3.2.3 Trabajo extra dominical y festivo



La hora extra diurna dominical y festiva, se remunera con un recargo del 2.00, equivalente al 75% del recargo dominical, sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 25% de la hora extra diurna.

La hora extra nocturna dominical y festiva, se remunera con un recargo del 2.50, que incluye el 75% del

recargo dominical, sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 75% de la hora extra nocturna.

El trabajo nocturno dominical y festivo, se remunera con un recargo del 2.10, el cual incluye el 75% del recargo dominical, sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 35% del recargo nocturno.

Ejemplo:

Si un trabajador devenga mensualmente \$1.200.000.00 y en un mes trabajó dos (2) horas extras diurnas dominicales, cuatro (4) horas extras nocturnas festivas, y tres (3) horas dominicales nocturnas, ¿Cuánto debe recibir como salario ese mes?

Salario mes: \$1.200.000.00

Salario día: \$1.200.000.00 / 30 = \$40.000.00

Salario hora: \$1.200.000.00 / 240 = \$ 5.000.00

Horas extras diurnas dominicales: \$5.000.00 x 2.00 x 2 = \$20.000.00

Horas extras nocturnas festivas: \$5.000.00 x 2.50 x 4 = \$50.000.00

Horas nocturnas dominicales: \$5.000.00 x 2.10 x 3 = \$31.500.00

Total salario mes: \$1.301.500.00

EN RESUMEN

- Valor día Salario mensual / 30
- Valor hora ordinaria salario mensual / 240
- Valor hora extra diurna Hora x 1.25
- Valor hora extra nocturna Hora x 1.75
- Valor hora nocturna Hora x 1.35
- Valor hora extra diurna dominical Hora x 2.00
- Valor hora extra nocturna dominical Hora x 2.50
- Valor hora nocturna dominical Hora x 2.10
- Valor domingo/festivo Día x 1.75
- Valor hora dominical o festiva Hora x 1.75

4. AFILIACIÓN Y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL

4.1 GENERALIDADES

Los aportes son los pagos que todo empleador con trabajadores a cargo debe cancelar a una Caja de Compensación Familiar, Sena e ICBF.

Se aporta sobre la totalidad de los pagos realizados a los trabajadores que constituyan salario, en los términos de la Ley Laboral Colombiana, incluidos descansos remunerados de Ley, y convencionales o contractuales. Cada uno debe hacerse sobre el salario que devengue actualmente el trabajador, sin que este pueda ser inferior al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

- **La seguridad social para trabajadores dependientes que laboran menos de 30 días**

Mediante el Decreto 2616 de 2013, expedido el 20 de noviembre de 2013 por el Ministerio de Trabajo y la Resolución 5094 de 2013, expedida el 29 de noviembre de 2013 por el Ministerio de Salud y Protección Social, se reguló la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes, que laboran por periodos inferiores a un mes, bajo el tipo de cotizante 51.

Esta medida aplica solamente a aquellos trabajadores dependientes mencionados en la Ley 100 de 1993, en el artículo 6: empleados del servicio doméstico, campesinos, indígenas, artistas, deportistas y aquellos catalogados como trabajadores informales.

Los aportes se realizarán a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), mediante el tipo de cotizante 51, reglamentado en la Resolución 5094 de 2013, el cual está definido como "Trabajador de tiempo parcial, afiliado al Régimen Subsidiado en Salud".

La afiliación de estas personas se hará de manera obligatoria al Sistema General de Pensiones, al Sistema General de Riesgos Laborales y Sistema General de Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar. Sin embargo, no aplica afiliación al Sistema General de Salud, ya que estos beneficiarios deberán estar vinculados al Régimen Subsidiado. Tampoco aplica para aportes a SENA e ICBF.

Condiciones adicionales para pagar aportes bajo este tipo de cotizante

Los aportantes que cumplan las condiciones ya mencionadas, también deben cumplir los siguientes requisitos:

- Deben encontrarse vinculados laboralmente mediante contrato
- Dicho contrato debe ser parcial, es decir, que dentro del mismo mes sean contratados por periodos inferiores a 30 días
- La remuneración obtenida debe ser inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

El tipo de cotizante 51, deberá reportar aportes a pensión, con tarifa del 16% y Caja de Compensación Familiar, con tarifa del 4% con el siguiente Ingreso Base de Cotización (IBC), de acuerdo a los días laborados dentro del mes, según lo establece la Resolución 5094 de 2013:

Monto Ingreso Base de Cotización de acuerdo a días laborados

Si labora entre:	Monto IBC
1 y 7 días	1/4 de SMMLV

8 y 14 días	1/2 de SMMLV
15 y 21 días	3/4 de SMMLV
Más de 21 días y menos de 30	1 SMMLV

El aporte a riesgos laborales, deberá ser reportado con un IBC de un (1) SMMLV sobre treinta (30) días.

De acuerdo a lo anterior, vale la pena aclarar que para este tipo de cotizante, no se exigirán aportes unificados como lo ordena la Ley 1393 de 2010, en su artículo número 33.

¿Desde cuándo podrá llevarse a cabo el pago de aportes con este tipo de cotizante?

La entrada en vigencia de esta normatividad, comenzará a regir a partir del 1º. De febrero de 2014.

¿Cuál es el objetivo de esta medida?

Permitir la vinculación de trabajadores dependientes, que laboren menos de 30 días en el mes, a los subsistemas de pensión, riesgos laborales y subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), y así fomentar la formalización laboral.

- **La liquidación de aportes en meses con 28, 29 o 31 días**

Mediante el concepto 53034 de 2014, el Ministerio del Trabajo aclara los términos de liquidación del pago de aportes por sus empleados, en el caso que el mes tenga un número diferente a treinta (30) días.

Hasta ahora la Legislación Laboral, no contemplaba una norma expresa que formalizará la manera de liquidar los aportes a Seguridad Social de empleados, bajo contratación laboral, cuando el mes presenta 28, 29 o 31.

Por tal motivo, el mencionado concepto aclara que los aportantes deberán asumir que todos los meses constan de 30 días, para efectos de la liquidación de los aportes de sus empleados, a las diferentes administradoras.

De acuerdo a esta aclaración, el Ministerio señala que:

"Entre los diversos sistemas usados para efectuar la liquidación de las cesantías, figuran dos, que por conducir a igual resultado numérico, son indiferentes, a saber:

1º) Sumar los días de los meses trabajados, tomando el número de jornadas, conocidos como "designación calendario" (enero 31 días, febrero 28, marzo 30, etc.), y dividir por 365.

2º) Tomar los meses trabajados como si fueran todos de 30 días, y dividir por 360, se llega con precisión a un idéntico resultado numérico".

En igual sentido, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, con fecha de 4 de marzo de 1999, en el expediente No. 12.503, reiteró los fallos del 12 de septiembre de 1996, expediente No. 9171 y del 20 de noviembre de 1998, expediente No. 13310, en los que manifestó:

"El año que ha de tenerse en cuenta para efectos de jubilación, es el de 360 días, por cuanto estos representan los remunerados al personal vinculado estatutariamente, y además, porque el mes laboral solo se estima en 30 días para efectos fiscales; vale decir que para tener derecho a la pensión de jubilación, se requiere haber trabajado 360X20, lo que equivale a 7200 días".

El Consejo de Estado establece lo siguiente:

"En el campo privado, el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo contempla de manera enfática, que el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal, así, si para el salario mensual se toma en cuenta el mes de 30 días, lo que multiplicado por doce (12) meses que componen a un año, equivale a 360 días, es lógico, indiscutible y correcto, que la misma regla deba aplicarse para las cotizaciones".

4.2 MONTO DE LOS APORTES

Para el año 2015 en Colombia, el Salario Mínimo Legal corresponde al valor de \$644.350. Esta cifra es el monto definido por el Gobierno Nacional, y se hace efectiva a partir del periodo febrero de 2015.

Mediante el Decreto 2731 de 2014, emitido por el Gobierno Nacional, se fijó el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) en \$644.350, el cual representa un incremento del 4.6%, con respecto al salario fijado para 2014, representado así en \$28.350 de aumento.

Asimismo, bajo el Decreto 2732 de 2014, se fija el auxilio de transporte para 2015 en \$74.000, dando como total, una remuneración de \$718.350 para los trabajadores contratados bajo la modalidad de Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. (Ministerio de Salud y Protección Social 2015) (Ministerio de la Protección Social 2005)

En este orden de ideas, los aportes de seguridad social, quedarían de la siguiente manera:

Tabla de aportes

Aporte	Empresa	Valor	Empleado	Valor
Salud	8,5%	\$54.800	4%	\$25.800
Pensión	12%	\$77.350	4%	\$25.800

- Trabajadores de Tiempo Parcial**

Estos son los valores que el empleador debe pagar por concepto de aportes a Seguridad Social de los trabajadores dependientes, Tipo 51 "Trabajador de tiempo parcial afiliado al régimen subsidiado".

Teniendo en cuenta como base el salario mínimo dispuesto por el gobierno para el año 2015, el cual quedó definido en el Decreto 2731 de 2014 por \$644.350, compartimos con nuestros usuarios los valores correspondientes a los aportes por el cotizante tipo 51, de acuerdo a la cantidad de tiempo que labora:

Tabla Aportes de acuerdo al tiempo laborado

Concepto	1 semana	2 semanas	3 semanas	4 semanas
Base Salario Mínimo Legal	\$161.088	\$322.175	\$483.263	\$644.350
Pensiones 12%	\$19.330	\$38.661	\$57.991	\$77.322
Caja de Compensación 4%	\$6.443	\$12.887	\$19.330	\$25.774
Riesgos Laborales	\$3.363	\$3.363	\$3.363	\$3.363
Salud	-	-	-	-
Total aportes	\$29.136	\$54.911	\$80.684	\$106.459
Descuento al trabajador 4%	(\$6.443)	(\$12.887)	(\$19.330)	(\$25.774)

- Estudiantes en práctica sin retribución, deberán ser afiliados al sistema de riesgos laborales**

El Ministerio de Trabajo mediante el Decreto 055 de 2015, reglamenta la afiliación y pago de aportes a Riesgos Laborales, por aquellos estudiantes que realicen prácticas para obtener su título.

Así las cosas, aquellas instituciones de educación, escuelas normales superiores o empresas públicas y privadas que tengan estudiantes en práctica sin retribución alguna, donde buscan cumplir el requisito para obtener su título académico, deberán vincularlos al Sistema de Riesgos Laborales, para brindar cobertura frente a los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos.

Por esta razón, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 225 de 2015, implementa para la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes PILA, el tipo de cotizante 23, denominado "Estudiantes Decreto 055 de 2015" y adicionalmente la planilla "K", para que los aportantes puedan realizar el pago de aportes de los estudiantes en práctica, únicamente al Sistema de Riesgos Laborales.

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social. (Ministerio de Salud y Protección Social 2015)

4.2.1 Aportes a Cajas de Compensación Familiar

Es una prestación a cargo de las Cajas de Compensación, que se cancela a los trabajadores beneficiarios en dinero, en especie y en servicios. En dinero, a través de la cuota monetaria por cada persona a cargo que da derecho; en especie, como alimentos, vestido, becas, textos, medicamentos, entre otros; y en servicios como programas sociales, educación, vivienda, crédito, turismo; busca ayudar a sufragar las cargas económicas que representa el sostenimiento de una familia.

No es salario, ni se computa como base de liquidación de otras prestaciones. El reconocimiento y pago del subsidio familiar se realiza única y exclusivamente a través de la Caja de Compensación a la cual se inscriba el empleador. El valor del subsidio equivale al 4% del total de la nómina mensual. En consecuencia, el empleador al pagar los aportes correspondientes, permite que los trabajadores que tiene vinculados, puedan beneficiarse con el subsidio.

El trabajador debe ser afiliado a una Caja de Compensación Familiar, desde el momento en que sea registrado en nómina, siempre que tenga la característica de trabajador permanente.

Trabajadores beneficiarios

Trabajadores beneficiarios: Son beneficiarios del subsidio familiar en dinero, quienes cumplan la totalidad de los siguientes requisitos:

- a) Tener el carácter de trabajador permanente
- b) Tener remuneración fija o variable que no sobrepase el límite de cuatro veces el Salario Mínimo Legal
- c) Laborar diariamente más de la mitad de la jornada máxima legal ordinaria y en todo caso, un número de 96 horas de labor durante cada mes
- d) Tener a cargo las siguientes personas:
 - Hijos hasta la edad de 18 años. Después de los 12 años, debe acreditar escolaridad en establecimientos aprobados.
 - Hermanos hasta de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y cumplan con el certificado de escolaridad.
 - Los padres del trabajador mayores de 60 años, siempre que no reciban ingresos.
 - Los padres, los hermanos huérfanos y los hijos que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar, causarán doble cuota de subsidio familiar, sin limitación de edad; pero el trabajador debe demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.

Pago del subsidio. El subsidio familiar se cancela mensualmente, y para tal efecto, la caja de compensación remite al empleador, la relación de trabajadores beneficiarios, junto con el monto individual a pagar. El subsidio se paga aun durante los permisos remunerados, las incapacidades y las vacaciones del trabajador. Tienen derecho al subsidio familiar en especie y en servicios, los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable, no sobrepase los cuatro (4) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, y las personas a cargo enunciadas. 6.6.2 Subsidio al desempleo.

La ley 789 de 2002, en su capítulo III estableció el Régimen de protección al desempleado.

En el artículo 9 de dicha ley, se establecen los servicios para desempleados con vinculación anterior a las Cajas de Compensación, y señala que tendrán derecho a los programas de educación, capacitación, recreación y turismo social, en las mismas condiciones que tenían como afiliados al momento de su retiro, durante un (1) año a partir de su acreditación como desempleado, y en la última caja en la que estuvo afiliado. Los beneficiarios y personas a cargo, también gozarán de los derechos por el mismo tiempo. Apoyo para desempleados con vinculación anterior a las cajas.

Los jefes cabeza de hogar que se encuentren en situación de desempleo, luego de haber estado vinculados al Sistema de Cajas de Compensación Familiar, durante por lo menos un año dentro de los tres años anteriores a la solicitud de apoyo, tienen derecho a los siguientes beneficios, por una sola vez:

- a. Un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales se pueden hacer efectivas a través de aportes al Sistema de Salud, y/o bonos alimenticios, y/o educación, a elección del beneficiario.
- b. Capacitación para el proceso de inserción laboral, Artículo 10 Ley 789 de 2002. Apoyo para desempleados sin vinculación anterior a las cajas. Artículo 11, ley 789 de 2002. Las cajas deben establecer un régimen de apoyo y fomento al empleo, para jefes cabeza de hogar, sin vinculación anterior a las Cajas de Compensación Familiar, que se hará efectivo en un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales pueden hacerse efectivas a través de aportes al Sistema de Salud, o bonos alimenticios o educación a elección del beneficiario.

Tienen prioridad los artistas, escritores y deportistas afiliados a las correspondientes asociaciones, o quienes acrediten esta condición. Se debe acreditar falta de capacidad de pago para acceder a esta prestación. Todos los beneficios establecidos se hacen con cargo al Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleado, creado en la Ley 789, artículo 8. (Congreso de Colombia 2002)

4.2.2 Aportes al SENA

Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores vinculados mediante Contrato de trabajo, debe hacer un aporte equivalente al 9% de su Nómina, por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

A continuación se transcriben algunas de las normas más importantes que rigen los aportes parafiscales:

Del servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Los aportes al Sena están reglamentados por la Ley 119 de 1994, que contempla: (...)

CAPÍTULO V. PATRIMONIO Y FINANCIACIÓN

ARTÍCULO 30. PATRIMONIO. El patrimonio del SENA está conformado por:

1. Los bienes que actualmente posee y los que reciba o adquiera a cualquier título
2. Los ingresos generados en la venta de productos y servicios, como resultado de acciones de formación profesional integral, y desarrollo tecnológico
3. Las donaciones y contribuciones de terceros y las asignaciones por ley de bienes y recursos

4. Los aportes de los empleadores para la inversión en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, recaudados por las Cajas de Compensación Familiar, o directamente por el SENA, así:
 - a) El aporte mensual del medio por ciento (1/2%) que sobre los salarios y jornales debe efectuar la Nación y las entidades territoriales, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes
 - b) El aporte del dos por ciento (2%) que dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, deben hacer los empleadores particulares, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, sobre los pagos que efectúen como retribución por concepto de salarios.
5. Las sumas provenientes de las sanciones que imponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por violaciones a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que lo adicionen o reformen, así como las impuestas por el SENA.

ARTÍCULO 31. GIRO DE APORTES. Los recaudos captados por las Cajas de Compensación Familiar y la Caja Agraria, serán girados al SENA, así:

1. Lo recaudado dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, a más tardar el día 20 calendario del mismo mes.
2. Lo recaudado entre el día once (11) y el último día del mes, dentro de los primeros diez (10) días calendario del mes siguiente. Vencidos estos términos, se causarán intereses sobre el valor del respectivo recaudo, a la tasa moratoria que certifique la Superintendencia Bancaria.

ARTÍCULO 32. ASIGNACIÓN DE RECURSOS. El SENA acopiará la totalidad de los recursos de la entidad, para destinarlos al desarrollo de sus objetivos y funciones, en cumplimiento estricto de su misión de formación profesional integral.

ARTÍCULO 33. DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS REGIONALES. Cada regional financieramente autosuficiente, aplicará a la realización de la misión, hasta un 70% de sus recaudos. Por su parte, las demás regionales aplicarán al mismo objetivo, hasta un 80% de sus recaudos. Los remanentes deberán ser consignados en cuenta de destinación específica en la Dirección General y se destinarán a:

- a) El sostenimiento de la Dirección General, y
- b) Apoyar o financiar los programas de formación profesional, que deban ejecutarse en regiones y sectores con ingresos insuficientes para la realización de los mismos.

PARÁGRAFO. El Consejo Directivo Nacional, definirá los criterios para identificar las regiones autosuficientes y las que no lo sean y revisará cuando lo estimen conveniente, los porcentajes referidos dentro del rango previsto en el presente artículo. Para tal efecto, el Consejo Directivo Nacional, tendrá en cuenta la

estructura del mercado del trabajo, las necesidades regionales insatisfechas, el concepto de los Consejos Regionales y la ejecución real del presupuesto.

ARTÍCULO 34. CERTIFICACIÓN SOBRE PAGO DE APORTES. Con destino a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y para la aceptación de la deducción por concepto de salarios, el SENA expedirá un paz y salvo a los empleadores que a la fecha del mismo y en todas las vigencias, hubieren cumplido cabalmente con la obligación de la fecha del mismo, y en todas las vigencias hubieren cumplido cabalmente con la obligación de efectuar sus aportes a la entidad, especificando el monto de las sumas pagadas.

Igualmente, expedirá certificaciones para efecto de las exoneraciones de impuestos de que trata la Ley 6a. de 1992.

PARÁGRAFO. Los ordenadores del gasto de las entidades del sector público, que sin justa causa no dispongan el pago oportuno de los aportes previstos en el artículo 28 de la presente Ley, incurrirán en causal de mala conducta, que será sancionada con arreglo al régimen disciplinario vigente.

4.2.3 Aportes al ICBF

Del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

Al respecto, la ley 89 de 1988 contempla:

Presentar artículos en pestañas de diferentes colores

ARTÍCULO 1o. A partir del 1º. de enero de 1989, los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- ordenados por las Leyes 27 de 1974 y 7a de 1979, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.

Parágrafos

PARÁGRAFO 1o. Estos aportes se calcularán y pagarán teniendo como base de liquidación, el concepto de nómina mensual de salarios establecidos en el artículo 17 de la Ley 21 de 1982, y se recaudarán en forma conjunta con los aportes al Instituto de Seguros Sociales -ISS- o los del subsidio familiar, hechos a las Cajas de Compensación Familiar o a la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero. Estas entidades quedan obligadas a aceptar la afiliación de todo empleador que lo solicite. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, -ICBF-, también podrá recaudar los aportes. Los recibos expedidos por las entidades recaudadoras, constituirán prueba del pago de los aportes para fines tributarios.

PARÁGRAFO 2o. El incremento de los recursos que establece esta Ley, se dedicará exclusivamente a dar continuidad, desarrollo y cobertura a los

Hogares Comunitarios de Bienestar de las poblaciones infantiles más vulnerables del país. Se entiende por Hogares Comunitarios de Bienestar, aquellos que se constituyen a través de becas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF-, a las familias con miras a que en acción mancomunada con sus vecinos y utilizando un alto contenido de recursos locales, atiendan las necesidades básicas de nutrición, salud, protección y desarrollo individual y social de los niños de los estratos sociales pobres del país.

PARÁGRAFO 3o. Las entidades del sector público, liquidarán y pagarán el aporte correspondiente al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- o al Instituto de Seguros Sociales -ISS- en la misma oportunidad en que liquidan y pagan el subsidio familiar los respectivos organismos, sin que medie cuenta de cobro. Incurrirán en el causal de mala conducta, los funcionarios que retarden u obstaculicen las transferencias o el pago, y serán objeto de las sanciones disciplinarias correspondientes, como la destitución, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la ley.

ARTÍCULO 2o. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- reconocerá a las Cajas recaudadoras por concepto de gastos de administración, hasta el medio por ciento (1/2%) del total de los valores recaudados, y estas quedan autorizadas para descontar de los dineros recaudados, el valor correspondiente al porcentaje determinado.

ARTÍCULO 3o. Los recaudos captados por las Cajas de Compensación, el Instituto de Seguros Sociales -ISS-, y la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, con destino al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, serán girados a las pagadurías regionales de la citada entidad, así:

- a. Lo recaudado dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, a más tardar el día veinte (20) del mismo mes
- b. Lo recaudado entre el día once (11) y el último del mes, dentro de los primeros diez (10) días calendario del mes siguiente.

ARTÍCULO 4o. La Dirección General de Impuestos Nacionales, podrá levantar la reserva de las declaraciones de impuestos sobre la renta y complementarios, únicamente en relación con los pagos laborales objeto del aporte, para efectuar cruces de información con el Instituto de Seguros Sociales -ISS-, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y las respectivas Cajas de Compensación Familiar, así como sus asociaciones o federaciones, tendientes a verificar el cumplimiento del pago de los aportes a dichas entidades, a petición de cualesquiera de estos organismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República de Colombia. *Ley 789, artículo 8*. 2002.
- Congreso de la República. *Ley 89 de 1988*. 1998.
- Corte Constitucional. *Ley 1098 de 2006, artículo 114*. 2006.
- Ministerio de la Protección Social. *Acuerdo 306 de 2005, agosto 16*. 2005.
- Ministerio de Salud y Protección Social. *Estudiantes Decreto 055 de 2015*. 2015.
- Vanguardia. «Origen de la jornada de trabajo de ocho horas.» *Vanguardia*, 2011:1.

VERSIÓN:	1.0	FECHA EDICIÓN:	22/07/2016
CRÉDITOS UPTC EQUIPO DE PRODUCCIÓN			
Autor / compilador:	Alba Marcela Jaimes Reyes		
Equipo de Producción:	Comité de gestión y calidad FESAD Oficina de Educación Virtual		

LEGISLACIÓN LABORAL



4 **Unidad**

Prestaciones Sociales

LEGISLACIÓN LABORAL

UNIDAD 4. PRESTACIONES SOCIALES

CONTENIDO	Pág.
INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	5
2. PRIMA DE SERVICIOS Y NAVIDAD	7
2.1 PRIMA DE SERVICIOS	7
2.2 PRIMA DE NAVIDAD.....	10
3. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR	12
4. AUXILIO DE CESANTIA	16
4.1 MONTO O VALOR DE LAS CESANTÍAS.....	16
4.1.1 Base para la liquidación de cesantías	18
4.1.2 Intereses de cesantías	18
5. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.....	20
6. VACACIONES.....	21
7. AUXILIO DE TRASPORTE	23
BIBLIOGRAFÍA	23

INTRODUCCIÓN

A continuación se encontrará todo lo relacionado con las prestaciones sociales de los trabajadores, Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante del desarrollo de su actividad laboral.

A grandes rasgos las prestaciones sociales se pueden establecer en; la prima de servicios, las vacaciones, el auxilio de cesantía, intereses de las cesantías y el auxilio de transporte.

Las prestaciones sociales son unos derechos de carácter laboral que surgen a cargo del empleador y a favor del trabajador, por causa o con ocasión de la ejecución de un contrato de trabajo, es decir, nacen del mismo contrato de trabajo.

Usualmente las prestaciones sociales en sentido general son los pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, en especie, servicios u otros beneficios, a fin de abrigar los riesgos o insuficiencias del trabajador, que nacen durante la relación de trabajo o por causa de dicha relación. Es decir; es un mecanismo de seguridad social, para cubrir los riesgos laborales que afectan el desempleo, la salud y la vida de trabajador.

Fundamentalmente las prestaciones sociales fueron creadas para constituirse en una especie de seguro para cubrir a favor del trabajador los riesgos que la relación de trabajo acarrea. Es decir, el auxilio de cesantías por ejemplo nació para cubrir el riesgo de lo que los economistas denominan desempleo friccional, esto es, el período que transcurre entre la salida de un empleo y la vinculación con otro; las prestaciones por accidente de trabajo nacieron para cubrir lo que se denomina los riesgos profesionales, y así todas las prestaciones en general.

Vale la pena recalcar que con el correr del tiempo y la evolución de las normas, producto esencial de las presiones ejercidas por la clase trabajadora, el carácter original de las prestaciones sociales se fue desdibujando y fueron apareciendo unos derechos, que a pesar de no cubrir ningún riesgo del trabajador, recibieron el nombre y el tratamiento que la ley asigna hoy por hoy a las prestaciones sociales. Como ejemplo de lo anterior está la llamada prima de servicios, a la que la misma ley imputa el carácter de ser una especie de “participación en las utilidades de la empresa” y a pesar de ello clasifica como prestación social patronal especial.

Dicho lo anterior, se recalca que las prestaciones sociales son derechos que nacen de la relación de trabajo subordinado a favor del trabajador, diferentes al salario y que, como este último, tienen la protección que la ley consagra en el artículo 65, así (Laboral para todos, 2015):

Artículo 65. Indemnización por falta de pago.

Si a la terminación del contrato el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenios por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Lo establecido en el artículo 65 es lo que la doctrina denomina “salarios caídos” y en la práctica se ha convertido en Colombia como un valioso instrumento para hacer ágil y efectivo el pago de los derechos laborales de carácter salarial y prestacional, por lo oneroso que resulta el no pago oportuno de los mismo para el empleador.

Conocimientos previos requeridos

Al iniciar la unidad, se debería tener conocimientos relacionados con:

- Sistema General de Seguridad Social

Competencias

Al finalizar la unidad, el estudiante estará en capacidad de:

- Procesar la nómina de acuerdo con las normas legales y los procedimientos establecidos
- Reportar el valor generado de nómina, y emitir los documentos de pago de salarios
- Determinar pagos según contrato laboral y normas legales vigentes.

1. GENERALIDADES

¿Qué son las Prestaciones Sociales?

Las Prestaciones Sociales, son los dineros adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador, vinculado mediante contrato de trabajo, por sus

servicios prestados. Es el reconocimiento a su aporte, en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica.

Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas, en pactos colectivos, en el contrato de trabajo, o establecidas en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales, o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos y necesidades del trabajador, que se originan durante la relación del trabajo o con motivo de la misma. (Corte Suprema de Jisticia, 1985).

Las prestaciones sociales son:

1. Vacaciones
2. Prima de vacaciones
3. Bonificación especial de recreación
4. Prima de navidad
5. Subsidio familiar
6. Auxilio de cesantías
7. Intereses a las cesantías (en el régimen con liquidación anual)
8. Calzado y vestido de labor
9. Pensión de jubilación
10. Indemnización sustitutiva de Pensión de jubilación
11. Pensión de sobrevivientes
12. Auxilio de enfermedad
13. Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional
14. Auxilio funerario
15. Asistencia médica, obstétrica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, servicio
16. Odontológico
17. Pensión de invalidez
18. Indemnización sustitutiva de Pensión de invalidez
19. Auxilio de maternidad
20. Bonificación de dirección para Gobernadores y Alcaldes
21. Bonificación de dirección para altos funcionarios del Estado

2. PRIMA DE SERVICIOS Y NAVIDAD

2.1 PRIMA DE SERVICIOS

La Prima de Servicios tiene su fundamento legal en los siguientes decretos:

- Decreto 3135 de 1968
- Decreto 1848 de 1969
- Decreto 1045 de 1978, por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre Prestaciones Sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional. (Artículos 32 y 33).
Decreto 853 de 2012, por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones (Artículo 17) (Decreto 0853 de 2012 artículo 17).

Basado en los anteriores fundamentos legales se puede concluir que:

- Toda empresa debe pagar a sus empleados, como Prima de Servicios, un salario mensual por cada año laborado, o si la vinculación es inferior a un año, el pago será proporcional al tiempo que el trabajador lleve vinculado, cualquiera que este sea.
- La Prima de Servicios corresponde a la participación del trabajador en las utilidades obtenidas por la empresa, beneficio que contemplaba la legislación anterior a la vigente.
- Los únicos trabajadores que no tienen derecho a la Prima de Servicios, son los trabajadores del servicio doméstico. Anteriormente, los trabajadores ocasionales o transitorios, no tenían derecho a la Prima de Servicios, pero la norma que consagraba esta excepción (Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo), fue declarada inexecutable en la parte pertinente, por la Corte Constitucional, en sentencia C-825 de 2006. (Laboral para todos, 2015)
- Igualmente, el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, establecía que en caso que el trabajador fuera despedido por justa causa, se perdía el derecho a la Prima de Servicios, aparte que también fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, en sentencia C-34 de 2003. (Corte Constitucional, 2003)

- La Prima de Servicios, se debe pagar en dos cuotas anuales; la primera, a más tardar el último día del mes de junio, y la segunda, durante los primeros 20 días del mes de diciembre; por tanto, cada liquidación corresponde a un semestre.
- El salario base sobre el cual se debe calcular la Prima de Servicios, es el promedio del sueldo devengado en los seis meses que corresponden a cada una de las liquidaciones.
- Para determinar el promedio salarial, sobre el cual se calcula la Prima de Servicios, se suman los ingresos recibidos por el trabajador en cada mes, y luego si dividen por seis, o por el número de meses, si estos son inferiores a seis.

Video de Apoyo:

Definición de Prima de Servicios.

(Actualicese, 2013)

<https://www.youtube.com/embed/NY6ieKx1YJU>

Ejemplo:

Un trabajador laboró desde el mes enero, hasta el mes de abril, devengando los siguientes valores:

Enero	\$ 800.000
Febrero	\$ 900.000
Marzo	\$ 700.000
Abril	\$ 800.000
Total =	\$ 3.200.000

Luego el salario base para el cálculo de la Prima de Servicios, es de **\$800.000**.

La Prima de Servicios, equivale a un sueldo mensual por cada año trabajado, y como el empleado solo trabajó durante cuatro meses, se debe determinar la proporción que le corresponde de la Prima de Servicios, por esos cuatro meses.

Este cálculo se puede realizar de la siguiente forma:

Se toma el sueldo base, se multiplica por los días trabajados y se divide entre 360, luego:

$$(800.000 * 120) / 360 = 266.666.$$

La fórmula anterior, no es otra cosa que la aplicación de una regla de tres:

La Prima de Servicios por 360 días, es de \$800.000,

¿Cuánto sería entonces por 120 días?

$$\begin{aligned} 360:800.000 & 120 : x \text{ Luego,} \\ x &= 120 \times 800 / 360 = 266.666 \end{aligned}$$

Como la nómina se debe liquidar mensual, semanal, o quincenalmente, cada vez que se haga esta liquidación, se debe calcular la respectiva provisión para la Prima de Servicios, provisión que equivale al 8.33% de salario liquidado en la nómina, incluyendo el auxilio de transporte.

Según el ejemplo anterior, en enero el trabajador devengó la suma de \$600.000; por tanto, la provisión que se debió calcular en enero, debió ser de:

$$58.310 (700.000 \times 8.33\%)$$

Algunos se preguntan, de dónde se saca el 8.33%. Este valor se determina dividiendo el 100% entre 12, porque la Prima de Servicios, equivale a un salario completo por cada año de trabajo, el salario completo, es el 100% del sueldo, y el año de trabajo tiene 12 meses, de modo que en cada mes se debe provisionar la doceava parte de ese sueldo, para lo cual se divide $100/12$, y así se obtiene la alícuota a provisionar mensualmente.

Comentarios del tutor:

Es posible que al llegar la hora de liquidar definitivamente la Prima de Servicios, los valores provisionados, no coincidan con el valor liquidado, caso en el cual, se debe realizar el respectivo ajuste.

La Prima de Servicios, no constituye salario; por tanto, no se tiene en cuenta para pagos de seguridad social, ni parafiscales.

Las Primas Extralegales, pueden ser pactadas como ingresos que no constituyen salario; por tanto, estas primas no se incluyen dentro del salario base para el cálculo de la Prima de Servicios.

2.2 PRIMA DE NAVIDAD

¿En qué consiste la prima de navidad y cuándo se debe pagar?

La Prima de Navidad, consiste en el pago que realiza el empleador al servidor, del equivalente a un mes de salario, que corresponda al cargo desempeñado a treinta (30) de noviembre de cada año. La Prima de Navidad, se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.



De conformidad con el artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, para el reconocimiento y pago de la Prima de Navidad, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario (Decreto 1045 de 1978, artículo 33):

- La asignación básica mensual, señalada para el respectivo cargo
- Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto Ley 1042 de 1978
- Los gastos de representación
- La prima técnica
- Los auxilios de alimentación y de transporte
- La prima de servicios y la de vacaciones
- La bonificación por servicios prestados.

Pago proporcional de la prima de navidad

Es procedente el pago proporcional de la Prima de Navidad, cuando el empleado público o trabajador oficial, no hubiere servido durante todo el año civil, en

proporción al tiempo laborado que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.

La procedencia del pago de la prima de navidad, cuando no se ha laborado durante todo el año completo

Acerca del pago proporcional de la Prima de Navidad, resulta necesario tener presente la previsión establecida por el Gobierno Nacional, en el decreto salarial anual, para este año Decreto 199 de 2014, artículo 17, el cual establece (Decreto 199 de 2014, artículo 17):

Artículo 17°. PRIMA DE NAVIDAD. Los empleados públicos y trabajadores oficiales, tienen derecho al reconocimiento y pago de una Prima de Navidad. (...)

- Cuando el empleado público o trabajador oficial, no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada Prima de Navidad, en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y pagará, con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.
- De conformidad con los términos de la disposición citada, la Prima de Navidad, cuando no se ha laborado durante todo el año civil, se debe pagar en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado; es decir, que para el mes de servicios que no se alcanzó a laborar el mes completo, es viable el pago proporcional de los días laborados en el mes.
- De acuerdo con los términos de la norma, se entiende modificado el inciso segundo del artículo 32 del Decreto 1045 de 1978, que contemplaba el pago de una doceava, por cada mes completo de servicios.

¿El término de una licencia no remunerada, se debe descontar a efectos de reconocer la Prima de Navidad?

En consecuencia, la licencia no remunerada, es una situación administrativa, en la cual se puede encontrar un servidor público, por solicitud propia, la cual no rompe el vínculo laboral, y cuya consecuencia es para el servidor, la no prestación del servicio, y por parte de la Administración, el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término.

De conformidad con los términos de la última disposición citada, se modificó la forma de liquidar la Prima de Navidad, en el sentido que, en caso que el empleado no haya laborado todo el año civil, tendrá derecho a su reconocimiento, en forma proporcional al tiempo laborado; en otras palabras, ya no se reconoce en virtud a la

doceava del mes completo laborado, consagrada en el artículo 32 del Decreto 1045 de 1978. (Presidente de la Republica de colombía, 1978)

Es decir, a efectos de reconocer la Prima de Navidad, si el empleado no laboró el año completo, es viable el pago proporcional de los días efectivamente laborados durante el respectivo período. Así las cosas, teniendo en cuenta que el empleado no laboró durante todo el año civil, la entidad deberá reconocerle y pagarle la Prima de Navidad, en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado.

3. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

El empleado también tiene derecho a una dotación suministrada por el empleador, las características de esta son:

1. La dotación (calzado y overoles), es una prestación social a cargo del empleador, que se debe suministrar a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el Salario Mínimo Mensual.
2. Se ha de entregar al trabajador una dotación cada cuatro meses, para un total de tres dotaciones al año. Cada dotación debe constar de un vestido (pantalón y camisa), y un par de zapatos.
3. La dotación se debe entregar al trabajador, a más tardar en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.
4. La dotación se entregará al trabajador, que al momento de la entrega del equipo, según las fechas fijadas por la ley, haya cumplido más de tres meses trabajando para la empresa. Significa esto que si al 30 de abril, fecha en la cual se debe entregar la primera dotación, el empleado apenas lleva dos meses con la empresa, no tiene derecho a la dotación.
5. El trabajador está obligado a utilizar la dotación suministrada; si no lo hace, el empleador ya no queda obligado a suministrarle la dotación del periodo siguiente.

Video de Apoyo:

Dotación: ¿Todos los empleados tienen derecho?

Sodexo club, 2012

<https://www.youtube.com/embed/3IWrfB68dAk>

El Capítulo IV del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo siguiente:

- **ARTÍCULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.**

Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual, sea hasta dos meses el Salario Mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación, el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido, haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Se observa en la anterior norma, que la Ley le impone la obligación al empleador, de entregar calzado y overoles en fechas pre-establecidas, de acuerdo con el cumplimiento de la prestación del servicio por parte del trabajador, en un tiempo determinado.

- **ARTÍCULO 232. FECHA DE ENTREGA.** Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores, harán entrega de dichos elementos, en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Las fechas señaladas en este artículo, son de carácter legal, y como tal, deben cumplirse por parte del empleador, siempre y cuando el trabajador hubiese cumplido con la prestación personal del servicio, de acuerdo con el término mínimo señalado por la Ley.

- **ARTÍCULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciere, este quedará eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

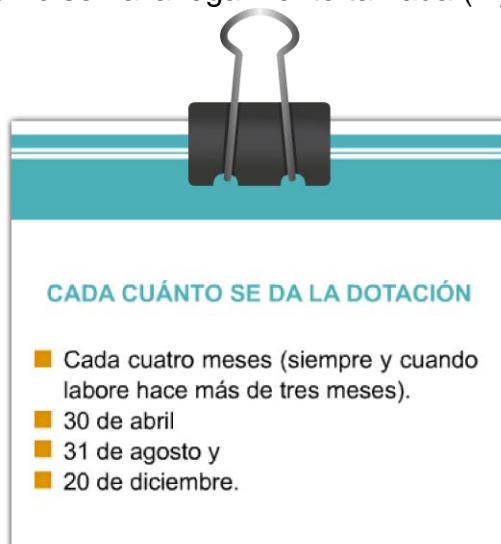
La figura jurídica que se analiza, no solo impone obligaciones al empleador; se observa que el trabajador está obligado en aquello que tiene que ver con el uso de la dotación entregada por el empleador; se exige que el calzado y overoles, sea destinado por parte del trabajador, para el cumplimiento de las labores contratadas, hecho este que de no ser así, el empleador queda facultado para no suministrar en el periodo siguiente, esta prestación.


- **ARTICULO 234. PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACIÓN EN DINERO.**
Queda prohibido a los empleadores, pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Se determina la imposibilidad de compensar esta prestación en dinero, dado que su destino y/o finalidad, es que el trabajador las destine para la prestación personal del servicio. Al respecto, el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), en concepto 164363 de 2009, manifestó lo siguiente:

No significa lo anterior, que el empleador que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación quede automáticamente redimido por el incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual, de que el incumplimiento de lo pactado, genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y a favor del afectada. En otros términos, el empleador incumplido, deberá realizar la pertinente indemnización de perjuicios, la cual, como no se haya legalmente tarifada, ha de establecerla el juez en cada caso, y es claro que puede incluir el monto en dinero de la dotación, así como cualquier otro tipo de perjuicios que se llegare a demostrar. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).


De manera que el único caso donde la dotación de calzado y vestido de labor debe tasarse en dinero, es cuando el contrato de trabajo ha finalizado, sin el cumplimiento por parte del empleador, en el suministro de la dotación durante su vigencia; pero en todo caso, debe precisarse que dicha tasación, es a título de indemnización de perjuicios, la cual debe ser determinada por el juez para cada caso, por tratarse de una indemnización, que no se halla legalmente tarifada (...)





CUÁNTO DEBE PERCIBIR EL TRABAJADOR PARA TENER DERECHO A DOTACIÓN

- Si gana menos de dos S.M.M.L.V., es obligatoria la Dotación. Si gana más de dos S.M.M.L.V., es voluntario por parte del empleador.
- También se debe tener en cuenta el término del contrato: para otorgar la Dotación, el trabajador debe laborar más de tres meses, momento en el cual adquiere el derecho.



EL EMPLEADOR NO LE PUEDE DAR EL DINERO AL TRABAJADOR

- Le está prohibido al empleador, darle el dinero al trabajador para compensar los valores de la Dotación.
- Sin embargo, si es viable dar bonos de compra, siempre y cuando el empleador otorgue el bono de un almacén donde venden ropa propia para el tipo de actividad que se desarrolla en la empresa, y con precios que permitan comprar una Dotación completa (vestido y calzado).

Comentario del Tutor:

No está permitido que la dotación sea compensada en dinero.

La dotación debe ser acorde a la naturaleza de las actividades realizadas por el trabajador, y al medio ambiente en el cual se trabaja.

La dotación es distinta a los implementos de seguridad industrial, y si la empresa exige al trabajador, por ejemplo estar uniformado, la empresa debe suministrar los uniformes a todos los trabajadores, sin importar el monto de su sueldo.

Fuente legal: Código Sustantivo del Trabajo, artículos 230, 232, 233 y 234. Decreto 686 de 1970, artículo 70. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

4. AUXILIO DE CESANTIA

¿Qué son las cesantías?

Las Cesantías son una Prestación Social, que contempla la Legislación Laboral en Colombia, y pretende proteger de alguna forma al trabajador que queda “cesante”, es decir, aquel trabajador que queda desempleado, o que simplemente se le termina el contrato de trabajo, lo cual no siempre implica que quede desempleado, pero la ley así lo ha supuesto.

Las Cesantías son de gran utilidad al trabajador, como quiera que ante la eventualidad, la terminación del contrato de trabajo, este queda en un abismo, por no conocer con exactitud, la suerte que correrá en el futuro.

Las Cesantías son una forma de ahorro, que es aportado por el empleador o empresario, ahorro del que disfrutará el empleado, una vez termine su vinculación laboral.

Claro que el objetivo original de las Cesantías, ha sido modificado para perseguir otros fines que no tienen mucha relación con las razones que le dieron origen. Hoy, las Cesantías se pueden retirar anticipadamente, si estas se destinan para comprar casa o para estudiar. Recordemos que las Cesantías en principio, solo se pueden retirar, una vez terminado el contrato de trabajo; pues se supone que son recursos que buscan financiar los gastos de la persona que ha perdido su trabajo.

Las Cesantías son propias del contrato de trabajo, y tienen su origen en el contrato de trabajo mismo, razón por la cual, esta figura no existe en la contratación por servicios o por las cooperativas de trabajo asociado. (Farné, S. (2008). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: Balance de la Política Gubernamental, 2002-2007. Revista de Economía Institucional, 10(18), 261-285). (Farne, 2008, págs. 261-285)

4.1 MONTO O VALOR DE LAS CESANTÍAS

El artículo 249 del Código Laboral, señala que por concepto de Cesantías, el empleador debe pagar al trabajador, un mes de salario por cada año laborado, o proporcional, si el tiempo laborado es inferior a un año. Muy sencillo realmente: un año trabajado, un mes de salario. Medio año trabajado, medio salario mensual, etc. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Para realizar la provisión contable mensual de las Cesantías, se aplica el 8.33% al salario de cada mes; de esta forma, en los 12 meses del año, tendremos provisionado casi el 100% de la Cesantías:

$$8.33 \times 12 = 99.96 \%$$

Como es de suponer, ese 8.33%, resulta de dividir 100 entre 12, y de esa forma, cada mes se provisiona la doceava parte del salario.

Fórmula para liquidar las cesantías:

$$\frac{\text{Salario Mensual (*) X Días Trabajados}}{360}$$

Ejemplo:

Fecha de ingreso: 15 de febrero de 2014

Salario: \$1.600.000.

Liquidar las Cesantías a 31 de diciembre de 2014.

Salario base: \$1.600.000

Días laborados: 315

¿Cómo liquidar las cesantías a este trabajador?

1. Es indispensable conocer la fórmula para liquidar las cesantías y mostrarla:

$$\frac{\text{Salario Mensual (*) X Días Trabajados}}{360}$$

2. Teniendo claridad sobre los datos para de ingreso, salario, y días laborados se pueden realizar los cálculos con estos datos así:

$$(1.600.000 \times 315) / 360 =$$

4.1.1 Base para la liquidación de cesantías

El salario base para liquidar las Cesantías, está definido en el artículo 253 del Código Laboral, y allí se distinguen dos bases distintas:

- Salario que no ha tenido variación en los últimos tres meses
- Salario que ha tenido variación en los últimos tres meses y salario variable

En el primer caso, la base será el monto del salario del trabajador. En el segundo caso, hay que promediar el salario de los últimos 12 meses o los que sean, si el tiempo de vinculación es menor a la fecha de la liquidación de las Cesantías.

Sobre la base para la liquidación de las Cesantías, profundice consultando: Salario base para liquidar las Cesantías.

4.1.2 Intereses de cesantías

¿Qué son los Intereses sobre la Cesantía?

Todo empleador tiene que pagar a sus trabajadores intereses sobre las Cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre, a una tasa del 12% anual.

Los intereses se deben pagar a más tardar al 31 de enero, y se pagan directamente al empleado; esto es, que a diferencia de las Cesantías que se deben consignar en un fondo, en el caso de los intereses sobre Cesantías, se deben pagar al empleado.

Cuando se liquida un contrato de trabajo, o cuando se hace una liquidación parcial de Cesantías, los intereses sobre Cesantías, se deben pagar a más tardar antes de finalizar el mes siguiente a la fecha de liquidación de las Cesantías.

En cualquier caso, los intereses sobre las Cesantías, se calculan sobre el saldo acumulado a la fecha de liquidación.

Los intereses sobre Cesantías, son del 12% anual, o proporcional por fracción de año. Este punto es muy importante, puesto que no se puede aplicar un 12% sobre el saldo acumulado a 31 de diciembre, cuando el empleado solo ha laborado seis meses por ejemplo; por tanto, en este caso, se debe aplicar el interés según la proporción del tiempo laborado. (Gerencie.com, 2015)

Fórmula para liquidar las cesantías:

$$\frac{(\text{Cesantías} * \text{Días Trabajados} * 0,12)}{360}$$

A continuación se presenta un ejemplo de liquidación de cesantías:

Ejemplo:

Federico es un empleado que inició a trabajar el 01 de julio y a 31 de diciembre tiene cesantías acumuladas de \$1.000.000.

Si se aplicara directamente el 12% sobre el saldo, es decir: \$1.000.000, se tendrían unos intereses de \$120.000.

Aplicando la proporción según el tiempo laborado, que es lo correcto, se tendrá que el empleado solo trabajó 180 días, por tanto, la liquidación será:

$$(1.000.000 \times 180 \times 0,12) / 360 = 60.000$$

Como se puede observar, \$60.000 es exactamente la mitad de lo que le hubiera correspondido, si hubiera trabajado todo el año, pero como solo trabajó medio año, únicamente le corresponde la mitad.

Información complementaria:

Los intereses sobre Cesantías, se deben provisionar mensualmente, cada vez que se liquida la respectiva nómina (puede hacerse quincenalmente o semanalmente, según sea el periodo de pago), y para ello, todo lo que se debe hacer, es aplicar el 12% sobre el valor de la Cesantías determinadas en cada liquidación mensual. El resultado final, será el mismo que si se aplicara el 12% sobre el acumulado al final de año, siempre que no haya variado el salario base, sobre el cual se calculan las Cesantías, pues de existir variación en los últimos tres meses, las Cesantías se deben calcular sobre el promedio mensual.

En todo caso, la provisión se puede ajustar al valor real, al realizar la liquidación definitiva de los intereses sobre las Cesantías.

Por último, es importante aclarar, que los intereses sobre Cesantías, son diferentes a los rendimientos financieros que deben reportar los fondos que administran las Cesantías del empleado. (Gerencie.com, 2015)

5. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA

En Colombia la protección a la mujer en la actualidad, es de especial cuidado dentro del sistema laboral y de manera exclusiva, la protección a la mujer en estado de embarazo, o en el periodo de lactancia, motivo por el cual, se han creado una serie de beneficios, como los descansos remunerados.

Descanso Remunerado durante la Lactancia

La mujer en crianza, además de tener derecho a su licencia de maternidad, una vez terminada esta, y estar nuevamente reincorporada a sus labores normales, tiene derecho a que se le conceda un permiso especial durante el día, para poder amamantar su hijo. En efecto, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que: (Ministerio de Trabajo, 2016)

1. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora, dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros (6) meses de edad.
2. El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior, si la trabajadora presentare certificado médico, en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.
3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia, o un lugar apropiado para guardar al niño.
4. Los patronos pueden contratar con las instituciones de protección infantil, el servicio de qué trata el inciso anterior.

Son muy pocas las empresas que prevén esta situaciones, es decir, toda empresa que contrate mujeres, deberá preocuparse por brindar un espacio adecuado para el

bebé y la madre, o por lo menos, considerar un convenio con alguna institución que la supla de esta carencia, institución que naturalmente deberá estar cerca de la empresa, o de lo contrario, los 30 minutos se convertirán en más, si es que la institución que ha ofrecido la empresa, está retirada de la cede donde la madre presta sus servicios.

Video de Apoyo:

La Maternidad y Lactancia de la Empleada de Hogar para Inmigrantes.info, 2014

<https://www.youtube.com/embed/yWTtpYtlKk0>

6. VACACIONES

Las Vacaciones son una Prestación Social, que consiste en el descanso remunerado al que tiene derecho todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un empleador, durante un año calendario, consistente en 15 días hábiles consecutivos. (Salvador, Chávez, & Chicas de Rivas, 2012)

¿Desde cuándo se pueden disfrutar de las vacaciones?

A partir de que el trabajador haya cumplido un año de prestación de servicios a un empleador.

¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho un trabajador?

Cumplido el año de servicios, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso remunerado de 15 días hábiles consecutivos.

Solicitud y disfrute del periodo de vacaciones

Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo resulta ser consensual, es decir, fruto del acuerdo de la voluntad del empleador y del trabajador, consolidado el derecho para el disfrute del periodo de vacaciones, las partes pueden también, de común acuerdo, disponer las fechas en que el trabajador saldrá a vacaciones, procurando que sea en una fecha que aquel le convenga, de acuerdo con sus necesidades familiares y personales, así como al empleador, para evitar que se pueda presentar alguna dificultad en el desarrollo de las actividades propias de la empresa, con ocasión de la ausencia del trabajador. (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador). (Salvador, Chávez, & Chicas de Rivas, 2012)

Video de Apoyo:

Como Calcular las Vacaciones

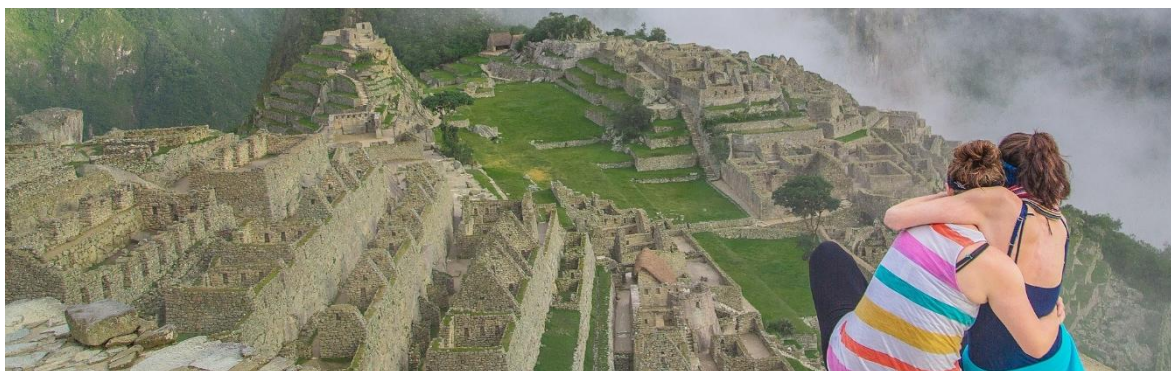
CCAEC SAC, 2014

<https://www.youtube.com/embed/Ossq-aEsM8>

No obstante lo anterior, respecto del periodo de vacaciones, refiere el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. La época de las vacaciones, debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.
3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina, y la remuneración recibida por las mismas”.

Por lo anterior, de no lograr llegar las partes a acordar la fecha de inicio del periodo de vacaciones, el empleador se encuentra facultado para decidir, en qué momento el trabajador puede disfrutar de su periodo de vacaciones, pues la ley lo faculta para ello, debiendo informar al trabajador, con no menos de quince días de anticipación, a la fecha en que comenzará el disfrute de las vacaciones, tiempo necesario para que el trabajador pueda programar las actividades personales y familiares, que desarrollará durante ese tiempo. (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador). (Salvador, Chávez, & Chicas de Rivas, 2012).



7. AUXILIO DE TRASPORTE

¿Qué es el auxilio de Transporte?

El Auxilio de Transporte, nace por la Ley 15 de 1959, y está reglamentado por el decreto 1258 de 1959, que busca subsidiar el costo de movilización de los trabajadores, desde su casa a su empresa o sitio de trabajo, el cual, para el 2015 fue fijado en \$74.000, y que se paga a los trabajadores que devengan hasta dos Salarios Mínimos Mensuales.

Como aspecto tributario, es un ingreso componente de renta, motivo por el cual, entra a ser parte de la base para efectos de la retención en la fuente, cosa que tiene poco sentido, si se tiene en cuenta que la retención en la fuente, solo opera para salarios altos, y el auxilio de transporte solo se pagará en el evento de que el empleado perciba un ingreso igual o menor a dos Salarios Mínimos Legales Mensuales, por lo que nunca se presentará el caso en que se tenga que aplicar retención en la fuente, sobre dicho pago.

Cada año el Estado Colombiano, mediante decreto, fija el monto de tal auxilio, el cual se dice que se le pagará a todo trabajador que tenga un ingreso de hasta dos Salarios Mínimos; pero si se revisa detenidamente el decreto reglamentario, el cual aún está vigente, se puede determinar, que en el caso de que el empleado viva a menos de un kilómetro del sitio de trabajo, no tiene derecho al auxilio de transporte; igualmente, en el evento en que la empresa misma preste el servicio de transporte a sus empleados.

Cabe anotar por obvias razones, que el auxilio de transporte no se incluye para el cálculo de las vacaciones, y como ya se hizo mención, tampoco para los aportes parafiscales, ni para seguridad social, pero sí para las prestaciones sociales.

BIBLIOGRAFÍA

- Actualicese. (2013). *Definición de prima de servicios*. Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/NY6ieKx1YJU>
- Bogotá, A. m. (s.f). *Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario*. Obtenido de <http://www.bogotaturismo.gov.co/claustro-principal-de-la-universidad-colegio-mayor-de-nuestra-senora-del-rosario>
- club, S. (2012). *Dotación: ¿todos los empleados tienen derecho?* Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/3IWrfB68dAk>

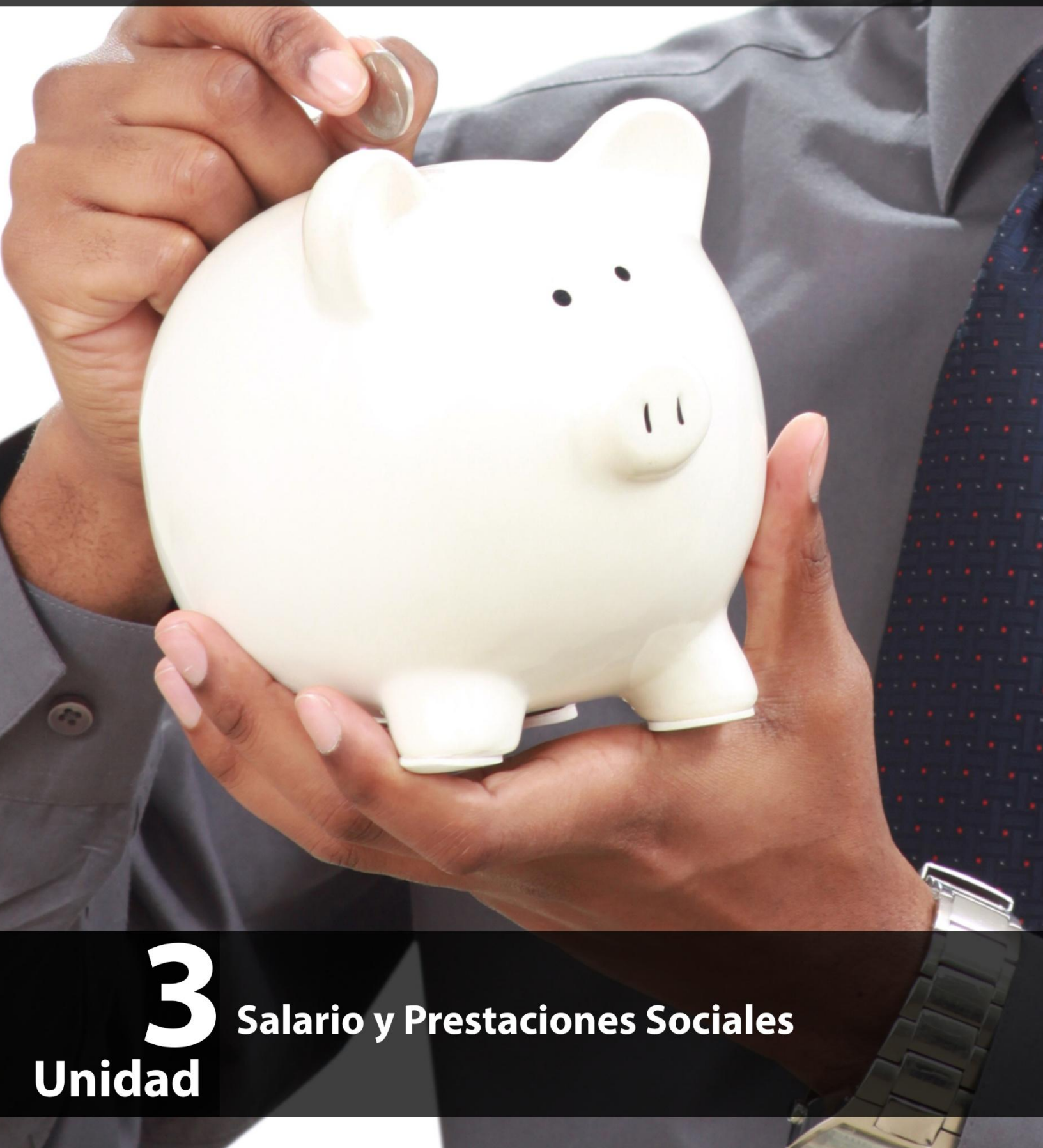
- *Código Sustantivo del Trabajo*. (1950). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104#>
- Corte Constitucional. (2003). *sentencia C-34 de 2003*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2003/C-034-03.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (1985). *Sentencia de julio 18 de 1985*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=13055>
- El Presidente de la República de Colombia. (2012). *Decreto 0853 de 2012 artículo 17*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47137>
- Farne, S. (2008). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: balance de la política gubernamental 2002-2007. *Economía internacional*. Obtenido de <http://www.economiainstitucional.com/pdf/No18/sfarne18.pdf>
- Gerencie.com. (2015). *Intereses sobre cesantías*. Obtenido de <http://www.gerencie.com/intereses-sobre-cesantias.html>
- Jassir, I. D. (2011). *DEL DERECHO LABORAL AL DERECHO DEL TRABAJO*. Universidad del Rosario.
- Laboral para todos. (2015). *Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de <http://laboralparatodos.com/articulo-306-principio-general/>
- Laboral para todos. (2015). *Artículo 65. Indemnización por falta de pago*. Obtenido de <http://laboralparatodos.com/articulo-65-indemnizacion-por-falta-de-pago/>
- LEGIS. (2015). *Selección y contratación del personal*. Obtenido de <https://carlosayaladocencia.files.wordpress.com/2015/04/cartilla-laboral-legis-2015.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2016). *artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/maternidad.html>
- Parainmigrantes.info. (2014). *LA MATERNIDAD Y LACTANCIA DE LA EMPLEADA DE HOGAR*. Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/yWTtpYtlKk0>
- Presidente de la República de Colombia. (1978). *Decreto 1045 de 1978, artículo 32*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1466>
- Presidente de la República de Colombia. (1978). *Decreto 1045 de 1978, artículo 33*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1466>
- Presidente de la República de Colombia. (2014). *Decreto 199 de 2014, artículo 17*. Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-89256_Decreto_119_de_2014.pdf

- SAC, C. (2014). *COMO CALCULAR LAS VACACIONES*. Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/Ossq-aEsM8>
- Salvador, U. d., Chávez, K. G., & Chicas de Rivas, A. N. (2012). *Guía de cumplimiento patronal de las obligaciones laborales de acuerdo al Código de Trabajo, Ley de Prevención Social, Ley de Seguridad Social y la NIIF para PYMES*,. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/6106/>
- Santiago, J. A. (2014). *PROPUESTA DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE COSTOS PARA LA EMPRESA ADAMIUAIN EN LA PRODUCCION DE AGUA EN BOLSA EN LA CIUDAD DE OCAÑA*. Obtenido de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/414>

Imágenes tomadas de: Freepik y Pixabay

VERSIÓN: 1.0	FECHA EDICIÓN: 10/16
CRÉDITOS UPTC EQUIPO DE PRODUCCIÓN	
Autor / compilador:	Alba Marcela Jaimes Reyes
Equipo de Producción:	Comité de gestión y calidad FESAD Oficina de Educación Virtual

LEGISLACIÓN LABORAL



3 Salario y Prestaciones Sociales **Unidad**



Legislación Laboral

Unidad 3. Salario y prestaciones sociales

INTRODUCCIÓN	3
1. DEFINICIÓN Y CLASES DE SALARIO.....	5
1.1 PAGOS QUE SON Y NO SON SALARIO.....	5
1.2 MODALIDADES DE REMUNERACIÓN	6
1.3 CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO EN ESPECIE	7
1.4 PAGO POR UNIDAD DE TIEMPO Y POR UNIDAD DE OBRA	8
1.5 SALARIO INTEGRAL	8
2. CASOS DE EMBARGO DE SALARIO Y MONTO EMBARGABLE	10
2.1 SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE.....	10
2.1.1 Pago a Aprendices	12
2.1.2 Sanciones por no pago del Salario Mínimo.....	13
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DIGITALES	16

INTRODUCCIÓN

“La clase trabajadora puede ser perjudicada, degradada u oprimida de tres maneras: descuidándolos en la infancia, cuando se los sobre carga de trabajo, o cuando se les paga bajos salarios por su trabajo.” Robert Owen”

En la presente unidad, encontrará todo lo relacionado con el Salario y las Prestaciones Sociales en Colombia.

Se abordará el tema de los pagos salariales, los pagos que constituyen o no Salario, las modalidades de Salario, que se entiende por Salario Integral, y cuáles son los montos hasta donde el Salario puede ser embargado. Así mismo, las prestaciones que son a cargo del empleador, y aquellas que nacen con relación a las actividades que prestan los trabajadores, y que nacen del Contrato de Trabajo.

Es de señalar en primera instancia, que las Prestaciones Sociales son exclusivas y tuitivas para las personas que están vinculadas a una empresa, o que tengan un Contrato de Trabajo; es decir, aquellas personas que prestan servicios, o las OPS, no tienen derecho a percibir ningún tipo de Prestación Social; si desean beneficiarse de estas, deberán hacerlo por su cuenta.

Bien, respecto al concepto o definición de Prestaciones Sociales, la Corte Constitucional en Colombia, se ha referido así al respecto:

“Prestación Social, es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el Contrato de Trabajo, o establecida en el Reglamento Interno del Trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador, que se originan durante la relación de trabajo, o con motivo de la misma. Se diferencia del Salario, en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales, en que no reparan perjuicios causados por el patrono”. (Corte Suprema De Justicia, Sala De Casación Laboral, 1985)

Es decir, se analizará cómo las Prestaciones Sociales, no constituyen Salario y por este motivo, no son parte sobre la cual se paga la Seguridad Social, los parafiscales, los aportes parafiscales y por consiguiente, las Prestaciones Sociales.

Conocimientos previos requeridos:

Se requiere que a este nivel de formación por ciclos propedéuticos, el estudiante tenga conceptos previos en:

- Sistema General de Seguridad Social.
- Análisis, comprensión e interpretación de textos.
- Manejo de habilidades lectoras.

Competencias:

Al finalizar la unidad 3, el estudiante estará en capacidad de:

- Generar la nómina de salarios y compensaciones, de acuerdo con la información registrada, clase de Contrato Laboral, normas vigentes y los medios dispuesto por la organización.
- Procesar la nómina, de acuerdo con las normas legales y los procedimientos establecidos.
- Reportar el valor generado de nómina, y emitir los documentos de pago de Salarios.
- Determinar pagos según Contrato Laboral y normas legales vigentes.

SALARIO Y PRESTACIONES SOCIALES

Las Prestaciones Sociales, son los pagos adicionales al Salario, que constituyen beneficios para el empleado; dichas prestaciones son una remuneración obligatoria por parte del empleador hacia los trabajadores, que se encuentren vinculados a la empresa por medio de Contrato de Trabajo; dichas prestaciones son originadas con la finalidad de cubrir necesidades o riesgos ordinarios, además de representar un reconocimiento a su contribución, en la generación de resultados económicos de la empresa.

Las Prestaciones Sociales se encuentran constituidas por:

- **Prima de servicios**

Esta constituye el reconocimiento que otorga el empleador al trabajador, por la participación en la generación de utilidades a la organización, y corresponde a quince (15) días de Salario por cada semestre laborado; en los casos en que se labore por un tiempo inferior, se debe calcular el valor correspondiente.

- **Cesantías**

Este beneficio tiene como principal objetivo, otorgarle al trabajador, recursos que se constituyan como un auxilio para el desempleo, y que además sea determinado como un ahorro, que puede ser invertido en vivienda o estudio; las Cesantías corresponden a un Salario mensual por cada año laborado, o a su proporción, en caso de un tiempo de labor inferior.

- **Auxilio de cesantías**

Es el reconocimiento financiero del empleador, por la retención anual del valor correspondiente a las Cesantías; dicho beneficio corresponde al 12% del total de las Cesantías anuales, o proporcionalmente al tiempo trabajado, y debe ser pagado directamente al trabajador.

- **Vacaciones**

Es el descanso remunerado que el empleador debe otorgar al trabajador, las cuales son equivalentes a quince (15) días de licencia paga por cada año laborado, o el tiempo proporcional a la fracción trabajada; el 50% de las vacaciones, puede ser compensado en dinero.

1. DEFINICIÓN Y CLASES DE SALARIO

Como se estudió en la unidad anterior, el Salario, uno de los elementos del Contrato de Trabajo, es la remuneración que consiste en la contraprestación que el empleado da en dinero o en especie al trabajador por su trabajo.

La remuneración puede darse en efectivo o en especie, caso en el cual, el Salario en Especie, no puede superar el 50% del total del Salario, y tratándose del Salario Mínimo máximo, se puede pagar en especie hasta un 30%.

¿Qué es el Salario?

“Constituye Salario, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como: primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.” (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 127)

“De la norma transcrita, se entiende que todo pago hecho al trabajador, no importa el concepto o definición que se le dé, hace parte del Salario. Ahora, el pago que se haga al trabajador, debe corresponder a la retribución que el empleador hace al trabajador, por la prestación de sus servicios. Esto quiere decir, que aquellos pagos que no corresponden a una contraprestación por la labor del trabajador, no pueden considerarse Salario, como bien es el caso de las indemnizaciones, viáticos” (Código Sustantivo de Trabajo, Art. 130), pagos por mera liberalidad el empleador, etc.

1.1 PAGOS QUE SON Y NO SON SALARIO

No constituyen Salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como: primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de Economía Solidaria, y lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. *“Tampoco las Prestaciones Sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente, u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente, que no constituyen Salario en dinero o en*

especie, tales como: la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad” (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 128). Consulte: importante recordar, que los pagos no constitutivos de Salario, no pueden superar el 40%.

1.2 MODALIDADES DE REMUNERACIÓN

Los Salarios en Colombia, se pueden establecer en Salarios en Especie, con las siguientes modalidades:

- Constituye Salario en Especie, toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador, como contraprestación directa del servicio, tales como: la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.
- El Salario en Especie, debe valorarse expresamente en todo Contrato de Trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real, se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del Salario.

No obstante, *“cuando un trabajador devengue el Salario Mínimo Legal, el valor por concepto de Salario en Especie, no podrá exceder del treinta por ciento (30%)”* (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 129).

- El artículo 129 es claro en el sentido en que el Salario en Especie, solo puede ser como máximo el 50%; en ningún caso puede ser superior a ese porcentaje, y en todo caso, se debe con anterioridad fijar la valoración de los elementos entregados como pago. Esto debido a la posibilidad que el empleador le pague en especie, con sus propios productos valorados, a unos costos elevados o superiores al valor comercial o de mercado, afectando la remuneración real del trabajador.

FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO

“El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el Salario en sus diversas modalidades, como: por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el Salario Mínimo Legal, o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. (...)” (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 132).

El artículo 132 del C.S.T., es de gran importancia en el sentido que solo permite fijar el monto del Salario de forma convenida, lo que significa que la fijación del Salario, debe ser necesariamente un acuerdo de voluntades de las partes integrantes del Contrato de Trabajo. Así las cosas, no es dable que el empleador modifique unilateralmente el Salario a un trabajador, o su forma de pago, entendiéndose esta

modificación, en contra de los intereses del trabajador, ya que mientras cualquier decisión unilateral del empleador, no afecte los intereses, o que mejore la condición del trabajador, no tiene incidencia legal alguna; lo que la ley laboral protege celosamente, es que los intereses del empleado, no se afecten negativamente.

1.3 CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO EN ESPECIE

¿Cuál proporción del salario puede ser pagada mediante "Salario en Especie"?

Según el (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 129), el Salario en Especie, constituye "toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador, como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia".

El Salario en Especie, debe valorarse expresamente en todo Contrato de Trabajo. A falta de estipulación, su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del Salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el Salario Mínimo Legal, el valor por concepto de Salario en Especie, no podrá exceder del 30%.

El Salario en Especie, como quiera que siga siendo Salario, debe formar parte de la base de los pagos por Seguridad Social, Prestaciones Sociales y Aportes Parafiscales, salvo que en aplicación del artículo 128 del mismo Código Sustantivo de Trabajo, las partes hayan acordado expresamente, que estos conceptos, no son considerados Salario.

De conformidad a lo establecido por el (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 129), *"son prohibiciones en el pago de Salarios en Especie:*

- 1.** En ningún caso el empresario puede pagar al trabajador con mercancías o productos de su propia empresa o de almacenes o empresas que el empresario exija.
- 2.** El pago en especie, solo es posible pagarlo en alojamiento, vestido y alimentación. No se le puede pagar a un trabajador con electrodomésticos, vehículos, etc.
- 3.** Tampoco es dable pagar el Salario con vales o cualquier otro documento diferente a documentos considerados y reconocidos legalmente como Títulos Valores.
- 4.** Le está prohibido al empresario, venderle mercancías al empleado, a menos que le conceda libertad absoluta al trabajador, para comprarla o no, y debe en este caso, publicar las condiciones de venta, las cuales en ningún caso deben ser desfavorables, frente a las condiciones comerciales normales."

El mismo artículo (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 129), que contempla el Salario en Especie, no hace ninguna distinción entre un Salario normal y uno integral; se limita a señalar que *“Constituye Salario en Especie, toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente, que reciba el trabajador, como contraprestación directa del servicio....”*.

Así, en el Salario Integral, se puede pactar que hasta el 50% del Salario, sea constituido por pagos en especie.

Importante recordar, que el valor del Salario en Especie, se debe pactar expresamente en el Contrato. Quiere decir esto, que si por ejemplo, la empresa le suministra un apartamento de lujo a su directivo para que resida en él, se debe fijar el valor del canon mensual equivalente, pues de otra forma, no se podría determinar el valor y la proporción de lo pagado en especie.

Video de Apoyo:

¿Cuál proporción del salario puede ser pagada mediante "Salario en Especie"?

Jorge Méndez Zamora

<https://www.youtube.com/embed/nllkMPNyR04>

1.4 PAGO POR UNIDAD DE TIEMPO Y POR UNIDAD DE OBRA

El Contrato durará, tanto como dure la obra o la labor contratada; es fundamental consignar expresamente la obra o la labor de que se trate. Por ejemplo: si se contrata a un trabajador para que pinte una pared o levante un muro con una extensión específica o determinada.

Esta modalidad de Contrato, está ampliamente reconocido en empresas dedicadas a la construcción, y no se debe usar para actividades que enmarcan un trabajo normal y rutinario, como por ejemplo, el de recepcionista.

La necesidad de describir en forma detallada la obra o labor objeto del Contrato, demanda en la práctica su elaboración por escrito.

En el Contrato de Obra, labor o por destajo, el periodo de pago puede ser diario, semanal, quincenal o como máximo, mensual.

1.5 SALARIO INTEGRAL

¿Qué es el Salario Integral y Factor Prestacional en Colombia?

El Salario Integral está consagrado en el (Código Sustantivo del Trabajo) (C.S.T.), y nace con la Ley 50 de 1990 y se entiende así: *“Cuando un trabajador devengue diez (10) o más S.M.M.L.V., podrá pactar con el empleador por escrito, un Salario en el que además de recibir el pago ordinario por la prestación de sus servicios, podrá adicionarse a dicho valor, un monto correspondiente al 30% de dicha cuantía,*

que compense también el valor de las prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de las primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en la estipulación hecha por las partes, exceptuando de dichos valores, el correspondiente a las vacaciones”.

Es decir, el Salario Integral, no puede ser inferior al monto de diez (10) Salario Mínimos Legales Mensuales, más un treinta por ciento (30%) correspondiente al factor prestacional (el porcentaje del Factor Prestacional, quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos), de manera que el Salario Integral, no puede ser inferior a trece (13) S.M.M.L.V., (teniendo en cuenta los 10 Salarios, más el treinta por ciento de factor prestacional, es decir $10 * 30\% = 3 / 10 + 3 = 13$).

Para el cálculo del Ingreso Base de Cotización –IBC- para el cálculo de los aportes a Seguridad Social y Aportes Parafiscales, se tomará el setenta por ciento (70%) del valor total devengado, es decir, el 70% de los treces (13) S.M.M.L.V.”.

Para ser más precisos, a continuación se transcribe el concepto del Consejo del Estado, sobre los aportes sobre los Salarios, considerados Integrales:

“El Salario Integral, no puede ser inferior a diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales, más el factor prestacional, que no puede ser inferior al 30% de dicha cuantía. En consecuencia, el Salario Integral, corresponde al 100% de sueldos, más el 30% de factor prestacional de la empresa, lo que arroja un porcentaje de 130%. Esto implica que el porcentaje del factor prestacional pactado, no se entiende incorporado en el Salario Integral, igualmente acordado. Así las cosas, la proposición matemática que toma el total del Salario Integral, reportado por la empresa como una unidad, y lo divide por el 1.3 (100% factor salarial + 30% factor prestacional), permite establecer la base salarial mínima, de la cual se partió para llegar al Salario Integral pactado, o lo que es lo mismo, a la base para liquidar los aportes, ya que el 30% que la norma ordena deducir de los aportes, equivale al factor prestacional”.

Auxilio de Transporte

El Gobierno Nacional, determina anualmente el valor mensual de este auxilio, que se entrega a los trabajadores que ganen menos de dos Salarios Mínimos Legales Vigentes, y vivan a más de 1.000 metros de su lugar de trabajo.

El auxilio se considera también como Salario, según (Artículo 7, Ley 1 1963):
“Considérese incorporado al Salario, para todos los efectos de liquidación de Prestaciones Sociales, el Auxilio de Transporte”.

A pesar de ello, la Corte Suprema de Justicia, sentenció en febrero 17/81, que el Salario que se paga durante los días de vacaciones, NO incluye el Auxilio de Transporte.

2. CASOS DE EMBARGO DE SALARIO Y MONTO EMBARGABLE

Casos en los cuales el salario es embargable

Por regla general, contemplada en el artículo 154 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, el Salario Mínimo no es embargable, pero como casi todo en la ley, existen algunas excepciones que se exponen a continuación:

En el (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 156), señala lo siguiente:

“Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias. Todo Salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%), en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias, que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil. Aunque por expresa disposición del artículo 154 del Código Sustantivo del Trabajo, el Salario Mínimo, no es embargable; el artículo 156 establece que todo Salario, en el que naturalmente se debe incluir también el Salario Mínimo, es embargable hasta en un 50%, para los casos que allí se exponen”.

Esto quiere decir, que quien devengue un Salario Mínimo, podrá ser objeto de embargo hasta del 50% de su valor, cuando se trate de cooperativas legalmente constituidas, y cuando se trate de pensiones alimentarias. En ningún otro caso se podrá embargar ninguna parte del Salario Mínimo.

Precisamente, esta es una de las causas por las que las entidades financieras no gustan de conceder créditos a quienes devengan un Salario Mínimo, puesto que en caso de impago, les será imposible perseguir el Salario del trabajador, por ser inembargable para esos efectos.

Video de Apoyo:

Límites del embargo de Salarios y honorarios

Holguín

<https://www.youtube.com/embed/93TJlk5PuPw>

2.1 SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE

La Comisión Permanente de Concertación, está facultada para determinar el Salario Mínimo Legal general, o por regiones o ramas de actividad económica.

Para la fijación del Salario Mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el 15 de diciembre; si no es posible concertar, la parte o partes que no estén de acuerdo, deben obligatoriamente explicar por escrito, las razones de salvedad, dentro de las 48 horas siguientes.

El Salario Mínimo Legal, sustituye automáticamente cualquier Salario inferior, que hay estipulado o que se estipule. Por ende, nadie puede devengar un Salario inferior

al Mínimo Mensual Legal Vigente, mientras se elabore una jornada completa, y una vez dictado el nuevo Salario, debe procederse al respectivo ajuste.

Para quienes laboran jornadas diarias inferiores a la máxima legal, y devenguen el Salario Mínimo Legal convencional, este regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de seis horas diarias y de 36 horas semanales, en el caso de la jornada flexible, casos en los cuales se tiene derecho a recibir el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

¿Qué ha pasado con el Salario Mínimo Legal?

Según la (Ley 278 , 1996), *“la Comisión debe fijar el Salario Mínimo Legal, teniendo en cuenta básicamente lo siguiente:*

- *Índice de Precios al Consumidor (IPC)*
- *La meta de inflación fijada por el Banco de la República para el año siguiente.*
- *El incremento del PIB*
- *La contribución de los Salarios al ingreso nacional*
- *La productividad de la economía.”*

La Comisión tiene hasta el 15 de diciembre para tomar una decisión. En caso de no haber llegado a un consenso, las partes que no estén de acuerdo, tienen 48 horas para argumentar su posición, para luego volverse a reunir y buscar el consenso antes del 30 de diciembre. Si las partes no vuelven a llegar a ningún acuerdo, el Gobierno ajusta el Salario por decreto, teniendo en cuenta los cinco factores mencionados previamente, primando el dato de inflación publicado por el DANE.

A finales del 2008, cuando se iniciaron las reuniones de negociación, la idea era llegar a un consenso entre los tres jugadores. Casi nunca se llega a un acuerdo, y el año 2008, no era la excepción, ya que las posiciones de cada uno de los jugadores, fueron bastante diferentes; además de un incremento en las expectativas de los agentes de una menor inflación, y una fuerte desaceleración de la economía. Por un lado, los trabajadores aspiraban a un aumento de 15%; los empresarios consideraban un aumento del 7,5%, teniendo en cuenta la inflación del 2008; mientras que el Gobierno esperaba un ajuste del 5%, basándose en la meta de inflación propuesta por el Banco de la República para el 2009.

La inflación del año 2015, fue de 7,67%, y así mismo fue el incremento del Salario Mínimo para este nuevo año, quedando en 644.350 pesos, que por decreto se ubicó en 644.350 pesos mensuales, más un subsidio de transporte de \$74.000 para el año 2015.

Si bien, para el grupo de los trabajadores, el incremento del Salario no fue el más adecuado, dado que no tuvo en cuenta la inflación en estratos bajos, al menos no estuvo por debajo de la inflación, como lo proponía inicialmente el Gobierno, al tener en cuenta la meta establecida por el Banco de la República para este año.

De hecho, teniendo en cuenta un poco de historia, se puede observar que hasta 1999, el ajuste del SML era mucho menor al incremento de la inflación del año previo (excepto para los años 1996 y 1998), presentándose diferenciales máximos de 6,5 puntos porcentuales, como sucedió en el año de 1991. Sin embargo, desde hace 10 años aproximadamente, el incremento salarial, ha sido mayor o igual al crecimiento de los precios al consumidor, como se puede observar en la figura 1.

Se ha demostrado que la inflación es una de las variables más importantes, a la hora de fijar el Salario Mínimo, dado que determina el poder adquisitivo de los consumidores, los costos productivos de los empresarios, y el gasto fiscal por parte del Gobierno. No obstante, el cumplimiento del Salario Mínimo y la influencia social, son los factores que miden el impacto de incrementos en el SML.

“El incumplimiento del Salario Mínimo, es decir, cuando la remuneración a los trabajadores es menor al SML, no solo refleja la evasión de normas (que se traduce en deterioro institucional), sino que genera mayor empleo informal, empeora la distribución del ingreso, e incrementa la tasa de desempleo.”
(Rojas, 2009)

2.1.1 Pago a Aprendices

Según la (Ley 789, 2002), es: *“una forma especial del Derecho Laboral, que busca facilitar el desarrollo de los aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación teórica, de aprendices y estudiantes universitarios, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación.”*

Beneficiarios del tipo de Contratación

Pueden ser beneficiarios:

- **Los aprendices del SENA** y de instituciones de formación para el trabajo, estudiantes de instituciones de educación técnica y tecnológica.
- **Los estudiantes universitarios**, cuyos programas tengan una fase práctica.
- **Todas las empresas** podrán ser beneficiarias y patrocinadoras de un Contrato de Aprendizaje.

Obligaciones de los aprendices en esta modalidad de Contrato:

- Realizar las actividades asignadas por la empresa patrocinadora, cumpliendo con los deberes pactados en el Contrato de Aprendizaje.
- Estas actividades, deben ser acordes con la formación recibida.

Obligaciones de los Empleadores en esta modalidad de Contrato:

A los Aprendices:

- Durante la fase lectiva y práctica, todos los aprendices tendrán afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, tomando como base de cotización un (1) SMMLV.
- Durante la fase práctica, los aprendices tendrán afiliación al Sistema de Riesgos Laborales.
- Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa, un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al 50% de un (1) SMMLV.
- En la fase práctica, será equivalente al 75% de un SMMLV.
- Importante: el SENA destinará una parte de los recursos recaudados por monetización (20% del total), para brindar el apoyo a estudiantes SENA, de estratos 1 y 2. Este 20% también será usado para el pago de la prima de la póliza de seguros, y para la adquisición de elementos de seguridad industrial y dotación de vestuario.

A los estudiantes universitarios:

- El apoyo económico mensual, no podrá ser inferior a un (1) SMMLV.
- Importante: en ningún caso, el apoyo económico será considerado como Salario, excepto para efectos de la deducción tributaria que trata la Ley 115 de 1994 (Artículo 189).
- Las actividades que realicen los aprendices y estudiantes universitarios, deben ser acordes con la formación recibida, y correspondan al proceso empresarial en que se ocuparán.

Este tipo de contrato, no puede ser superior a dos años.

2.1.2 Sanciones por no pago del Salario Mínimo

Las sanciones por el no pago de Salarios, lo consagra la Jurisprudencia Colombiana de la (Corte Constitucional, Sentencia C-781/03):

“El trato diferente establecido en el parágrafo 2° de la Ley 789 de 2002, en favor de quienes perciben hasta un Salario Mínimo Mensual Vigente, está fundado en una justificación objetiva y razonable, ya que tal medida tiene por finalidad, proteger a dichos trabajadores, por tratarse de personas que, desde el punto de vista económico, se encuentran en una situación de vulnerabilidad manifiesta, que las coloca en inferioridad de condiciones, en relación con el resto de los trabajadores que reciben una asignación salarial superior, situación que se acentúa cuando quedan cesantes en su empleo, y la mora supera los veinticuatro (24) meses, donde el no pago oportuno de los Salarios y Prestaciones Sociales, amenaza graves perjuicios, tanto para el trabajador, como para quienes de él dependen. El empleador que no cancele a sus trabajadores el Salario Mínimo Legal o

convencional, está sujeto a sanciones pecuniarias, que pueden ser establecidas por:

1. *El Ministerio de la Protección Social, a través de sus Inspectores y que oscilan entre uno (1) y cien (100) Salarios Mínimos Legales, según la gravedad de la falta, y por cada vez que incumpla esta obligación legal.*
2. *Por el Juez del Trabajo, cuando conociendo de un proceso, en este se prueba que el empleador no paga el Salario Mínimo. La sanción en este caso judicial, será igual al monto de la condena que se produzca, en razón del no pago de Salarios y Prestaciones Sociales”.*

2.2 TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO

De acuerdo con (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 159), es aquel “...*que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso, el que excede de la máxima legal*”. Para su remuneración, se tendrá en cuenta lo dispuesto por el (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 168), que señala:

“Tasas y liquidación de recargos.

1. *El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, previstas en el artículo 20 (artículo. 161 CST) literal c) de esta Ley.*
2. *El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%), sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
3. *El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%), sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
4. *Cada uno de los recargos antes dichos, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro.”*

Aspectos importantes del Trabajo Extra o Suplementario:

- **Definición**

De conformidad con el (Código Sustantivo del Trabajo , Art. 161) en Colombia: “*El empleador y el trabajador, podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario, podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas, y hasta diez (10) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo, no exceda*

el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales, dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

El trabajo extra, o suplementario, o las horas extras, según se le quiera llamar, tienen un recargo, dependiendo si se da en una jornada diurna, nocturna, dominical o festiva”.

El (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 168), dice que *“si el trabajo extra se da en la jornada diurna, el recargo será del 25%, y si se da en la jornada nocturna, el recargo será del 75%. La jornada diurna va desde las seis de la mañana, hasta las 10 de la noche, y la jornada nocturna va desde las 10 de la noche, hasta las seis de la mañana.”*

- **Trabajo extra diurno – Trabajo extra nocturno**

La jornada laboral ordinaria es de ocho horas diarias o menos, si así lo han pactado las partes, y por regla general, las ocho horas se deben trabajar durante el día; así que si se trabaja más de las ocho horas al día, o se trabaja de noche o un festivo o domingo, se debe pagar un recargo por ello, según corresponda.

- **Recargo por Trabajo Nocturno**

Hace referencia al recargo que se debe pagar sobre la hora ordinaria, por el hecho de laborar en horas nocturnas. El recargo corresponde al 35% sobre la hora ordinaria, según lo estipula el (Código Sustantivo del Trabajo., Numeral 1, Art. 168) *“El recargo nocturno se paga después de las 10 de la noche, hasta las seis de la mañana, y corresponde al solo hecho de trabajar de noche, puesto que la jornada ordinaria se puede trabajar, o bien de día, o bien de noche, pero en este último caso, se debe pagar un recargo del 35%.”*

- **¿Cómo se Liquidita?**

El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Así mismo, en el (Código Sustantivo del Trabajo , Art. 179, modificado por el Art.26 de la Ley 789 de 2002), prescribe:

“1. El trabajo en domingos y festivos, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el Salario Ordinario, en proporción a las horas laboradas. (...)”

Sobre la liquidación de recargo por horas extras y trabajo nocturno, en días dominicales y festivos, el Código Sustantivo del Trabajo, en los transcritos artículos 161, 168 y 179, precisa que el servicio contratado, debe prestarse dentro de una jornada laboral ordinaria o convenida, que por ley tiene un máximo de ocho horas diarias, la cual puede ser distribuida dentro de las 24 horas del día, de tal manera que la actividad que se cumpla en tiempo adicional o suplementario, se retribuye

con recargo, así como el trabajo que se realiza en jornada nocturna, pues las labores cumplidas en la noche, deben tener una mayor remuneración.

- **¿Cómo se Paga?**

En el (Código Sustantivo del Trabajo., Numeral 1, Art. 168), señala que “*el trabajo nocturno se remunera con un recargo del 35%, así: recargo nocturno ordinario, 35%*

Recargo extra nocturno, 75%. Según el numeral 3 del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, el recargo será del 75%, y por disposición del numeral 4 del mismo artículo, no se acumula con otros recargos considerados en el mismo artículo.

Recargo nocturno dominical o festivo ordinario, 110%. En este caso, se acumula el recargo nocturno del 35%, con el recargo dominical y festivo del 75%, considerado por el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

Recargo extra nocturno dominical o festivo, 150%. Se acumula el recargo extra nocturno del numeral 3 del artículo 168, y el recargo dominical del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo”.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DIGITALES

- Artículo 7 (Ley 1 1963).
- Código Sustantivo de Trabajo (Art. 130).
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 161).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 179, modificado por el Art.26 de la Ley 789 de 2002).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 127).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 128).
-
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 132).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 156).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 159).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 168).
- Código Sustantivo del Trabajo. (Numeral 1, Art. 168).
- ContabilizaloCom. (9 de Junio de 2015). *ContabilizaloCom*. Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/0K01aSZOUXc>
- Corte Constitucional (Sentencia C-781/03).
- Corte suprema de justicia, Sala de Cansación, 34217 (Superior del Distrito Judicial de Bogotá 18 de julio de 1985).
- Holguín, L. (15 de Enero de 2015). *FORVM !* Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/93TJlk5PuPw>

- Ley 278 (1996).
- Ley 789 (2002).
- Rojas, L. (9 de Enero de 2009). *Portafolio, blogs*. Obtenido de <http://blogs.portafolio.co/viva-vision-de-valores-sa/la-historia-detras-del-salario-minimo/>
- Trabajo, A. 1. (s.f.).
- Trabajo, C. S. (s.f.). Artículo Artículo 7 (Ley 1 1963).
- Código Sustantivo de Trabajo (Art. 130).
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 161).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 179, modificado por el Art.26 de la Ley 789 de 2002).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 127).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 128).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 129).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 132).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 156).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 159).
- Código Sustantivo del Trabajo (Art. 168).
- Código Sustantivo del Trabajo. (Numeral 1, Art. 168).
- ContabilizaloCom. (9 de Junio de 2015). ContabilizaloCom. Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/0K01aSZOUXc>
- Corte Constitucional (Sentencia C-781/03).
- Corte suprema de justicia, Sala de Cansación, 34217 (Superior del Distrito Judicial de Bogotá 18 de julio de 1985).
- Holguín, L. (15 de Enero de 2015). FORVM ! Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/93TJlk5PuPw>
- Ley 278 (1996).
- Ley 789 (2002).
- Rojas, L. (9 de Enero de 2009). *Portafolio, blogs*. Obtenido de <http://blogs.portafolio.co/viva-vision-de-valores-sa/la-historia-detras-del-salario-minimo/>
- Trabajo, A. 1. (s.f.).
- Trabajo, C. S. (s.f.). Artículo 127.
- Zamora, J. M. (1 de Junio de 2011). BUFETEMENDEZYASOCS. Obtenido de 127.
- Zamora, J. M. (1 de Junio de 2011). *BUFETEMENDEZYASOCS*. Obtenido de <https://www.youtube.com/embed/nllkMPNyR04>
- Cartilla laboral 2015, Bogotá LEGIS.
- Campos, D. A.A. (Ed). (2010). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá: Temis de Colombia.
- Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
- Cortés, C.A. (Ed) (2015). *Cartilla Laboral*. Bogotá LEGIS.
- González, Ch.G A.A. (Ed). (2007). *Derecho Laboral Colombiano: relaciones*

individuales.

- Jaramillo, J. A.A. (ED) (2011). Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo. Bogotá:
- LEGIS, Editores S. A. (2013). Código Laboral comentado. Edición actualizada.

Sitios web

- <http://www.virtual.uptc.edu.co>
- www.mintrabajo.gov.co
- www.minproteccionsocial.gov.co

VERSIÓN:	1.0	FECHA EDICIÓN:	20/04/2016
CRÉDITOS UPTC EQUIPO DE PRODUCCIÓN			
Autor / compilador:	Alba Marcela Jaimes Reyes		
Equipo de Producción:	Comité de gestión y calidad FESAD Oficina de Educación Virtual		